



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho del Trabajo

**Evaluación del acoso laboral (mobbing) en Venezuela
(Caso Distrito Capital y Estado Vargas, 2002 - 2013)**

Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo

Autora:

Abogada Nora Yamilet Noda

C.I. N°. V-13.086.225

Tutora:

Dra. Carla Mena

C.I. N°. 11.920.492

Caracas, Abril de 2016

DEDICATORIA

En los momentos más difíciles de la vida siempre hay que recordar que en la vida existe un Dios Todopoderoso que lo puede todo, siempre debemos tener presente, que hay que luchar contra las adversidades, obstáculos y fracasos que se nos pueden presentar en nuestro camino, pero debemos luchar para que las metas y sueños se transformen en Triunfos y Éxitos.

A San Onofre, quien con su luz ha iluminado mi camino, concediéndome la dicha de brindarme satisfacciones, y a quien cada día le doy gracias por los favores concedidos.

A mi esposo Rimsky Materan, el cual ha sido motivo de inspiración y admiración por su gran perseverancia y constancia para lograr sus metas y quien me ha brindado su amor, cariño, respeto y solidaridad en todos mis proyectos y metas. A mi hija Antonella Materan, mi mayor fuente de estímulo y mi razón de ser.

Y al Cuerpo de Bomberos Voluntarios Universitarios de la Universidad Central de Venezuela, a quien le debo lo que soy hoy día, como Bombero, como Profesional y como ser humano.

AGRADECIMIENTOS

En toda Institución existen grandes hombres y mujeres, sería egoísta de mi parte el no reconocer la labor ética, docente y profesional que desarrolla en el Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela la profesora Carla Mena, quien me guió y orientó en la realización del presente trabajo especial. La felicito y exhorto a que continúe adelante a pesar de las adversidades. Mil gracias

Al personal que labora y/o laboró en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), quienes me brindaron su ayuda y apoyo en la elaboración del presente trabajo especial.

INDICE GENERAL

	PAG.
DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	7
ABREVIATURAS	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I	
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	13
1.1. Planteamiento del Problema	13
1.2. Formulación del Problema	16
1.3. Justificación de la Investigación	17
1.4. Objetivos de la Investigación	18
CAPITULO II	
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	20
2.1. Antecedentes de la Investigación	20
2.2. Bases Teóricas	22
2.2.1. Definición de acoso laboral	
2.2.2. Objetivos del acoso laboral	
2.2.3. Causas del acoso laboral	
2.2.4. Modalidades del mobbing	
2.2.5. Fases del acoso laboral	
2.2.6. Partes implicadas en el acoso laboral	
2.2.7. Conductas de acoso psicológico en el trabajo	
2.2.8. Metodología para determinar la existencia del mobbing y la calificación del daño causado a la victima	
2.2.9. Acciones legales a seguir ante la existencia del	

mobbing

2.2.10. Consecuencias del mobbing

2.2.11. Medios de prueba

2.2.12. Medidas preventivas

2.2.13. Lo que no es acoso pero está relacionado con él

2.2.14. Decisiones judiciales

2.3. Bases Legales

114

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

2.3.2. Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social

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

2.3.4. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras

2.3.5. Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

2.3.6. Código Civil

2.3.7. Código Penal

2.3.8. Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social

2.3.9. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

2.3.10. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

2.3.11. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo

2.3.12. Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social

2.3.13. Resolución 6.228 dictada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. NT-02-

2008). Gaceta Oficial N° 39.070 de fecha 01 de Diciembre de 2008

2.3.14. Providencia administrativa N° 17 de fecha 17 de Enero de 2013 dictada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

2.4. Definición de términos básicos	140
2.5. Variables	143

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO	145
3.1. Tipo de Investigación	145
3.2. Diseño de Investigación	146
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	146
3.4. Delimitación de la investigación	147
3.5. Población	147
3.6. Muestra	148
3.7. Procedimiento	151
3.7.1. Recolección de Información	
3.7.2. Análisis Crítico de la Información	
3.7.3. Síntesis	

CAPITULO IV

4. ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA	154
4.1.- Doctrina que aborda el fenómeno del acoso laboral o mobbing.	154
4.2.- Normativa que regula lo relativo a la evaluación del acoso laboral (mobbing) en Venezuela.	155
4.3.- Decisiones judiciales dictadas en Venezuela respecto al	159

mobbing.	
4.4.- Opinión de expertos que han abordado casos de mobbing ocurridos en el Distrito Capital y Estado Vargas en el período 2002-2014.	162
4.5.- Acciones legales a implementar ante la existencia del mobbing.	193
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	196
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	201

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO

EVALUACIÓN DEL ACOSO LABORAL (MOBBING) EN VENEZUELA
(CASO DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS, 2002-2013)

Autora: Nora Yamilet Noda
Tutora: Carla Mena
Fecha: Abril, 2016

RESUMEN

En este estudio se aborda el acoso laboral o “mobbing”, el cual es definido por Heinz Leymann (1996) como una violencia psicológica extrema ejercida por una o varias personas hacia otra u otras de manera recurrente y sistemática en un determinado tiempo. Esta investigación tiene carácter vigente e innovador, pues, el objetivo general fue analizar los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela, a partir del estudio de opiniones emitidas por expertos en el período 2002 – 2013, esto a fin de verificar la existencia del mobbing e indicar las acciones legales a implementar. Las interrogantes que la investigación se planteó fueron las siguientes: ¿Cuáles son los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela a los efectos de verificar su existencia? y ¿Cuáles son las acciones legales que se implementan ante la existencia del acoso laboral?. En cuanto a la metodología, el tipo de investigación dentro de este estudio fue el denominado descriptivo y el diseño de investigación desarrollado fue documental y de campo, se utilizó la técnica de la entrevista no estructurada a profesionales que han abordado los casos de acoso laboral en Venezuela. Respecto al procedimiento de investigación, está conformado por tres etapas, a saber: a) Recolección de información de fuentes primarias y secundarias, b) Análisis de la información obtenida y c) Síntesis. Finalmente, se obtuvo como resultado los elementos necesarios para sistematizar los criterios, métodos o procedimientos utilizados actualmente en Venezuela (Distrito Capital y Estado Vargas) para llevar a cabo la evaluación del acoso laboral (mobbing).

Descriptores: Acoso laboral, mobbing, riesgos psicosociales.

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO

EVALUATION OF HARASSMENT IN THE WORKPLACE (MOBBING) IN
VENEZUELA (CASE DISTRITO CAPITAL AND VARGAS STATE, 2002-2013)

Author: Nora Yamilet Noda
Tutor: Carla Mena
April, 2016

ABSTRACT

This study approaches of harassment in the workplace or "mobbing", which is defined by Heinz Leymann (1996) as a psychological extreme violence exercised by one or several persons towards other one or others of way and systematic in a certain time. This research is current and innovative nature, the objective was to analyze the criteria, methods and procedures used to evaluate of harassment in the workplace in Venezuela, from the study of opinions issued by experts in the period 2002 - 2013, this in order to verify the existence harassment in the workplace and indicate the legal actions to implement. The questions posed by this research were: What are the criteria, methods and procedures used to evaluate of harassment in the workplace in Venezuela for the purpose of verifying its existence? and What are the legal actions implemented by the existence of harassment in the workplace?. In terms of methodology, the type of research in this study was descriptive and documentary design and field technique unstructured interview professionals who have dealt with the cases of harassment in the workplace in Venezuela was used. The investigation procedure consists of three stages: A) Collection of information from primary and secondary sources, b) Analysis of the information obtained and c) Synthesis. Finally, we obtain as a result the elements necessary to systematize the criteria, methods and procedures currently used in Venezuela (Distrito Capital and Vargas State) to carry out the assessment of harassment in the workplace (mobbing).

Keywords: Harassment in the workplace, mobbing, psychosocial risks.

ABREVIATURAS

LOPCYMAT.	Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
RLOPCYMAT	Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
LOTTT	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras
RLOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
CC	Código Civil
CP	Código Penal
LSS	Ley del Seguro Social
RCHST	Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo
INPSASEL	Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales
GERESAT	Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores
TSJ	Tribunal Supremo de Justicia
SEPT	Síndrome de Estrés Post Traumático

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral o mejor conocido como “mobbing”, es un problema muy antiguo, aunque se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo. Las investigaciones llevadas a cabo por Heinz Leymann, lo han hecho más transparente y accesible y han llevado a su inclusión como riesgo psicosocial, siendo estos últimos los que menor tratamiento legislativo han tenido a nivel mundial, incluso menor que los denominados riesgos disergonómicos, pues, tradicionalmente han sido los riesgos físicos, químicos y biológicos los que han marcado la pauta en la legislación nacional e internacional sobre los riesgos laborales.

Según Leymann Heinz, (1996) “El término “mobbing” ha sido tomado de la etología, pues, Konrad Lorenz lo utilizó por primera vez para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor” (p. 3) y más tarde el médico sueco Heinemann P., tomó prestado de Lorenz el término para “identificar un comportamiento altamente destructivo de pequeñas pandillas de niños, dirigido (en la mayoría de los casos) contra un único niño” (p. 3).

Y a principios de los 80 el profesor Heinz Leymann encontró el mismo tipo de comportamiento hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo, su investigación condujo a un pequeño informe científico escrito en el otoño de 1983 y publicado al principio de 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo.

En el trabajo realizado por Leymann Heinz, (1996), éste señala lo siguiente:

“Se introduce el concepto de mobbing, mobbing significa, el proceso de atormentar, hostigar, o aterrorizar psicológicamente a otros en el trabajo... Este artículo empieza con un caso real, algunas notas históricas, y una definición de mobbing; a partir de ahí plantea el mobbing en el contexto de la investigación médica y psicológica sobre el estrés. Se describen varias fases en el desarrollo del Mobbing, sobre la

base de unos 800 estudios de casos. Se aportan algunos resultados epidemiológicos de una muestra representativa de la población trabajadora sueca, se discuten las causas y consecuencias del mobbing, y se aportan conclusiones para la prevención e intervención.” (p. 1).

En nuestro país, tenemos, en primer lugar, que en opinión de González Mervy, (2006) “no se cuenta con una legislación u ordenamiento sistemático, coherente y claro respecto del tratamiento jurídico del Psicoterror, Acoso Moral e Institucional, Estrés Laboral o simplemente Mobbing” (p. 400).

Sin embargo, pueden extraerse algunas disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), Código Penal (2005), Código Civil (1982), Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) y su Reglamento Parcial (2006), Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), ley última que aunque no subsume la integralidad del acoso laboral, si define la violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, violencia laboral, entre otros conceptos, Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2012), Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973).

En segundo lugar, hasta la presente fecha no hay una sentencia que aborde directamente la evaluación del acoso laboral, lo cual si ha ocurrido en países como España y Argentina, por mencionar sólo algunos. En tercer lugar, según el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, (2007), en Venezuela han aumentado las cifras de víctimas de acoso laboral, las cuales se sitúan en 83 casos investigados para el 2006, lo

cual es significativo, tomando en cuenta que para el año 2002 y 2003 no figuran dentro de las estadísticas llevadas por el INPSASEL.

Actualmente, el término acoso laboral se ha convertido en un comodín que abarca otros sufrimientos que no pertenecen al dominio del acoso laboral en sí, en el sentido clínico del término, pero que expresan un malestar general en el mundo laboral que es importante analizar. Todo pasa como si, al enfocar sobre el acoso laboral, hubiésemos descubierto, al mismo tiempo otros sufrimientos hasta ahora escondidos y que tienden ahora a enmascarar los verdaderos casos de mobbing, de allí la importancia de tener conocimiento de las herramientas utilizadas para identificar y evaluar el acoso laboral, lo cual permitirá conocer el origen del problema y orientará las posibles soluciones a tomar.

El presente estudio se fundamenta en la evaluación del acoso laboral (mobbing) en Venezuela, para ello se estructuró de la siguiente forma:

En el primer capítulo se expone el planteamiento y formulación del problema, así como los objetivos y justificación del objeto de la presente investigación.

En el segundo capítulo se desarrollaron los aspectos relacionados con el tema de estudio, es decir, el marco teórico, en el cual se incluyó los antecedentes, bases legales y bases teóricas.

El tercer capítulo, se trata lo referente a la metodología utilizada.

En el capítulo cuarto se hace referencia a los resultados obtenidos realizándose un análisis de los mismos.

Y finalmente se incluyen las conclusiones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPITULO I

1.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema:

El acoso laboral o “mobbing” es un fenómeno emergente, reciente, aunque se puede considerar sólo novedoso en sus formas y difusión social, ya que es muy antiguo en sus contenidos, además, es un fenómeno con importantes aspectos relacionados con lo laboral, lo jurídico y lo clínico.

Según Niño (2002), el mobbing “es un riesgo psicosocial en la medida que puede producir claros daños psicológicos a la salud” y además “es un riesgo laboral..., porque se produce en el trabajo, utilizando, más o menos... las relaciones del trabajo y sobre todo porque la empresa está preocupada en su prevención.” (p. 9).

Hoy día, los modelos comportamentales del “mobbing” están ya muy definidos, así como su objetivo, modalidades, fases, los perfiles de hostigadores y víctimas, efectos sobre la víctima, etc., es decir, estamos ante un tema que ha sido razonablemente estudiado desde sus aspectos más importantes, en consecuencia, es evidente que nos encontramos ante un riesgo laboral que produce unos efectos devastadores sobre la salud de los trabajadores, pero, también es un problema extremadamente complejo - tanto para su detección como para su posterior solución-, ya que en él intervienen factores inherentes a la especie humana, factores organizacionales y factores sociales de distinta naturaleza.

Actualmente, es muy normal encontrarse por las empresas con el pronunciamiento de Heinz Leymann, de que el “mobbing” es un “crimen perfecto”, ya que suele carecer de testigos, o éstos se suelen volver mudos, por ello, ante la aparición de indicadores o atribuciones de “mobbing”, uno de los problemas que se plantean es dilucidar si realmente nos encontramos ante un caso de acoso laboral o ante un problema de otra naturaleza.

Adicionalmente, en nuestro país en particular, afrontamos otras dificultades, por una parte, tenemos que según decisión dictada por la Juez Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, en fecha 11/10/2007, caso Fundasalud, “la legislación venezolana aún no ha regulado en forma expresa el tema del mobbing o acoso laboral”, y agrega que:

“esto no implica que los trabajadores afectados por conductas del patrono o de sus compañeros de trabajo que constituyan mobbing, en los términos planteados por la doctrina o por el derecho comparado, no puedan ser objeto de protección, toda vez que tales violaciones invaden la esfera de los derechos humanos de sus víctimas.” (p. 11).

Por otra parte, en Venezuela se han dictado decisiones judiciales que han tratado el tema del acoso laboral (más no específicamente la evaluación de este riesgo psicosocial), sin embargo, en su mayoría las acciones interpuestas han sido declaradas sin lugar ante la ausencia de pruebas que evidencien el despliegue de las conductas de acoso laboral o por una elección errónea de la acción legal ejercida por parte de los profesionales del derecho, sin embargo, también es cierto, según decisión dictada por la Juez Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, en fecha 11/10/2007, caso Fundasalud, que:

“tal institución del mobbing laboral ha sido escasamente explorada en Venezuela, considerando el Máximo Tribunal de la República el amparo como la vía idónea para la protección de los derechos laborales de las violaciones causadas como consecuencia de conductas que pueden calificarse como mobbing, acoso o psicoterror laboral. Tal conclusión se desprende del análisis, entre otros, de fallos como el de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, Sentencia N° 865 de fecha 23/07/2004, caso UNIFOT, en el cual se condena a la demandada a pagar la indemnización por daño moral ocasionado como consecuencia del acoso laboral ...la regulación y tratamiento judicial del mobbing aún se encuentra en fase que pudiera calificarse como experimental, sin que exista en la legislación un procedimiento breve y eficaz para la protección de los derechos que pudieran ser conculcados por éste mecanismo.” (p. 14).

En ese mismo sentido se pronunció el Juez Primero Superior del Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, constituido en sede constitucional, en fecha 20/12/2012, caso Decxis Milagros Astudillo contra Panadería y Restaurant Plaza Mayor, C.A., en los siguientes términos.

“observa este Tribunal que si bien es cierto que la acción intentada por la ciudadana DECXIS MILAGROS ASTUDILLO fue declarada sin lugar, ante la ausencia de pruebas sobre los hechos denunciados como violatorios de sus derechos constitucionales, también es cierto que la institución del mobbing laboral ha sido escasamente explorada en Venezuela, considerando el Máximo Tribunal de la República el amparo como la vía idónea para la protección de los derechos laborales de las violaciones causadas como consecuencia de conductas que puedan calificarse como mobbing, acoso o psicoterror laboral. Tal conclusión se desprende del análisis, entre otros de fallos como el de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 865, de fecha 23/072004, caso: UNIFOT, en el cual se condena a la demandada a pagar la indemnización por daño moral ocasionado como consecuencia del acoso laboral previamente calificado en un procedimiento de amparo constitucional; todo lo cual lleva a este Tribunal a concluir que, considerando que la regulación y tratamiento judicial del mobbing aún se encuentra en fase que pudiera calificarse como experimental, sin que exista en la legislación un procedimiento breve y eficaz para la protección de los derechos que pudieran ser conculcados por este mecanismo, considera que se justifica la exoneración al querellante del pago de las costas, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 33. Así se decide”. (p. 5-6)

Y finalmente, las estadísticas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, reflejan que los casos de acoso laboral han ido en aumento, en este sentido, se dieron cero casos reportados en los años 2002 y 2003, dos casos en el año 2004, seis casos en el año 2005, 83 casos en el año 2006 y 26 casos en el año 2007. Sin embargo, en el Boletín Epidemiológico emitido por el INPSASEL en el año 2007, ni siquiera se hace referencia a los factores psicosociales y en relación al Boletín Epidemiológico emitido por dicho organismo en el año 2010, sólo se indica

de forma general la distribución porcentual de las enfermedades ocupacionales más frecuentes que fueron certificadas por el INPSASEL durante el año 2007, así:

“0,48% diagnósticos psicosociales... 0,48% afecciones causadas por factores psicosociales” (p-32).

Y en entrevista realizada por Hidalgo C. (2010) a Rosalía Zingales, Directora General del INPSASEL para ese entonces, ésta señaló respecto a las denuncias sobre acoso laboral presentadas que “según las estadísticas del INPSASEL, en 2009 se produjeron 1.588 y en lo que va de 2010 van 267 reportes.”(p-1)

En base a lo antes expuesto, el propósito general de la presente investigación fue analizar la forma, criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela, y, de ser procedente, formular las consideraciones y recomendaciones pertinentes, ya que no podemos quedarnos únicamente en valorar la incidencia y/o prevalencia del acoso laboral en los centros de trabajo, sino que es necesario realizar un análisis causal de la situación, para tomar las medidas preventivas oportunas, lo cual servirá de herramienta para el empleador, quien tiene la obligación de identificar, evaluar y controlar este riesgo psicosocial, para el abogado del trabajador víctima de acoso laboral y para los jueces que tienen a su cargo la tarea de juzgar los hechos denunciados por éste, evitándose de esta forma la indefensión y la impunidad.

1.2. Formulación del problema:

A continuación se especifican las interrogantes formuladas en la presente investigación:

¿Cuáles son los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela a los efectos de verificar su existencia?.

¿Cuáles son las acciones legales a implementar ante la existencia del acoso laboral?.

1.3. Justificación de la investigación:

Para Arias (2004), “son las razones por las cuales se realiza la investigación y sus posibles aportes desde el punto de vista teórico o práctico.” (p. 93), siendo, las razones que justificaron la elaboración de la presente investigación las siguientes:

1.3.1. Los profesionales del derecho ante la tarea de asumir la defensa de un trabajador víctima de acoso laboral, con lo primero que se encuentran es con una falta abrumadora de pruebas directas y complementarias y en segundo lugar con un cliente (trabajador) con reacciones especiales, de allí que la mayoría de los casos de acoso laboral no prosperan en los Tribunales, pues, no han estado suficientemente trabajados por los abogados de las víctimas y por otra parte, porque no se está juzgando el mobbing denunciado, sino un concepto de relaciones sociolaborales que no se corresponde ni con la realidad actual, ni con los hechos a juzgar, es decir, erróneo y por ello falso.

1.3.2. Existe ignorancia o conocimiento parcial de quienes denuncian el acoso laboral y lo juzgan, se produce una falsificación de la realidad, al no corresponderse lo que se está juzgando con lo que hay que juzgar, se juzga sin entender, ni indagar, aquello que hay que investigar. Por ello, el acoso laboral no se está sancionando en nuestros Tribunales, entre otros motivos porque los hechos reales

denunciados no son los que se están juzgando, debido a lo obsoleto del modelo jurídico y de los conceptos que utiliza o de la interpretación que de él se hace, resultando nuestros jueces incapaces de evaluar las dinámicas que provocan el mobbing. Tampoco se puede indagar y recabar las pruebas pertinentes, porque quien juzga lo hace con criterios mecánicos, inadecuados o insuficientes, y la consecuencia de ello es una indefensión total y una impunidad garantizada.

1.3.3. En el marco académico, el presente estudio se enmarca dentro de la línea de investigación de “condiciones y medio ambiente del trabajo” y podrá servir como referencia y base para la realización de otros trabajos de investigación, pues, hasta los actuales momentos no es conocido un análisis a profundidad de la evaluación del acoso laboral en Venezuela, aun cuando algunos trabajos especiales y de grado se han dedicado a analizar este riesgo psicosocial, pero desde un enfoque diferente, además, que con este estudio pretendo aportar algunas pautas aplicables a los casos de acoso laboral a fin de que sirvan de ayuda tanto para la víctima del acoso laboral, como para el abogado que asuma la tarea de defender sus derechos.

1.4. Objetivos de la investigación:

Considera Balestrini (2001), que los objetivos de la investigación “Orientan las líneas de acción que se han de seguir en el despliegue de la investigación planteada; al precisar lo que se ha de estudiar en el marco del problema objeto de estudio. Sitúan el problema planteado dentro de determinados límites.” (p. 67). A continuación se exponen los objetivos que se formularon en el presente trabajo:

Objetivo General:

- Analizar los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela, a partir del estudio de opiniones emitidas por expertos en el período 2002 – 2013, esto a fin de verificar la existencia del mobbing e indicar las acciones legales a implementar.

Objetivos Específicos:

- Describir doctrinariamente el fenómeno del acoso laboral o mobbing.
- Determinar la normativa que en Venezuela regula lo referente al acoso laboral.
- Señalar las decisiones judiciales dictadas en Venezuela respecto al mobbing.
- Examinar la opinión de expertos (psicólogos clínicos, médicos psiquiatras, médicos ocupacionales, trabajadores sociales, inspectores en seguridad y salud en el trabajo, etc.) que han abordado casos de mobbing ocurridos en el Distrito Capital y Estado Vargas en el período 2002-2013.
- Definir las acciones legales que se deberían efectuar ante la existencia de acoso laboral.

CAPITULO II

2.- MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Una vez definido el planteamiento y formulación del problema y precisado los objetivos que determinaron los fines de la investigación, se establecieron los aspectos teóricos y referencias conceptuales que sustentaron el estudio en cuestión, por ello, tenemos que para Balestrini (2001), el marco teórico, “es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio.” (p. 91), en este escenario, el marco teórico que sirvió de base a la investigación es el siguiente:

2.1. Antecedentes de la investigación:

Considera Arias (2004), que “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones.”(p.94). A continuación se especifican investigaciones previas que guardan alguna vinculación con el problema en estudio:

2.1.1.- Farías Guillén, Arelis (2005). “El acoso laboral en la legislación laboral iberoamericana. El caso de la República Bolivariana de Venezuela”. Trabajo de Grado. Maestría en Derecho del Trabajo, Mención Derecho del Trabajo. Este estudio tuvo como objetivo analizar el estado del acoso moral en las legislaciones iberoamericanas y específicamente en la República Bolivariana de Venezuela.

2.1.2.- García Mackevicius, Yesenia (2007). “Medios probatorios eficaces del mobbing (estudio comparativo Venezuela – España)”. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Esta tesis tuvo como objetivo la realización de un estudio comparativo

entre Venezuela y España, tomando en consideración los siguientes aspectos: Legislación, doctrina, jurisprudencia y medios probatorios.

2.1.3.- De Figueiredo, María (2010). “El marco jurídico del mobbing en Venezuela”. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. El objetivo de esta investigación fue analizar el ordenamiento jurídico venezolano desde la Constitución de 1999 hasta las normas laborales de rango sublegal para determinar las herramientas jurídicas a utilizar en la prevención de la conducta de mobbing y en la solución de un caso concreto.

2.1.4.- Manrique, Yevelyn (2010). “El mobbing como conducta lesiva de la relación de trabajo y el mobbing horizontal dentro del marco normativo laboral venezolano”. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Este trabajo tuvo como finalidad analizar la figura del mobbing como una conducta lesiva en la relación de trabajo a la luz del marco normativo laboral venezolano con el objeto de determinar los parámetros como está concebido el mobbing horizontal.

2.1.5.- Córdova, Janette (2010). “Análisis jurisprudencial del mobbing en Venezuela.” Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. La investigación tuvo como objetivo analizar las tendencias en las sentencias dictadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, que contemplan el tema del mobbing para determinar los elementos en que se sustentan las decisiones.

2.1.6.- Córdova, Janette (2012). “La prueba documental del mobbing laboral en Venezuela”. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho Procesal, área de conocimiento Procesal Laboral. Este estudio tuvo como finalidad analizar la implementación de la prueba

documental del mobbing laboral en los procesos judiciales laborales en Venezuela, su valoración y su impacto en la tutela judicial efectiva.

2.2. Bases teóricas del Acoso Laboral:

A continuación se exponen los tópicos que conforman la base teórica del acoso laboral.

2.2.1. Definición.

El termino mobbing es un problema laboral de reciente sensibilización, que solo es conciso en su terminología anglosajona, pues ni tiene una definición única a nivel europeo y mucho menos una traducción unánimemente aceptada, todo lo cual se desprende de las diversas definiciones elaboradas por distintos investigadores, organizaciones y autoridades nacionales e internacionales, que se indican a continuación:

AUTOR	TÉRMINO	DEFINICIÓN
Leymann Heinz, (1996) -Suecia-	Mobbing	“Es el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –a menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (p. 8)
Góngora, Juan. Lahera, Matilde. Rivas, M ^a Luisa (2002). -España-	Acoso Psicológico en el Trabajo	“Es una sofisticada forma de persecución u hostigamiento psicológico que un empleado sufre en su lugar de trabajo” (p. 5)
Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo de la Comisión Europea. (2001). -Unión Europea-	Acoso Moral	“Todo comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo o el efecto de hacerle el vacío” (p. 11)
Servicio Consultivo	Acoso Laboral	“Comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un

Británico para la Conciliación y el Arbitraje (ACAS), (2003)		abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima". (p. 25)
De La Hoz, Ramón (2005) -España-	Acoso Moral	"Presión Laboral tendenciosa encaminada a la autoeliminación del trabajador". (p. 59)
Ausfelder, Trude (2002) -España-	Acoso Laboral	"La presión obstinada que sufre un trabajador en su empresa". (p. 25)
Zuschlag, Bernet (2002) -España-	Acoso Laboral	"Actitudes vejatorias de una o varias personas dirigidas contra un individuo o un grupo. Las actitudes vejatorias, por regla general, se repiten y una y otra vez durante un largo espacio de tiempo. Estas implican fundamentalmente la intención del autor de perjudicar a la víctima o de desprestigiarla y en caso necesario expulsarla de su puesto. Pero incluso sin las intenciones vejatorias por parte del autor, las personas sensibles pueden interpretar erróneamente sus actitudes "normales" y ser experimentadas como acoso laboral" (p.26)
Hirigoyen, Marie France (2009) -Francia-	Acoso Moral	"Conducta abusiva que atente, por su repetición o sistematización a la dignidad, contra la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro el empleo de ésta o degradando el clima de trabajo" (p. 17)
Piñuel, Iñaki (2001) -España-	Mobbing	"Continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica"(p. 17)
Salas, Gabriela (2009) -Costa Rica-	Mobbing	"Es un proceso de destrucción, compuesto de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos. Implica una estigmatización, la violencia física se produce rara vez, pues, la figura está más definida por conductas sofisticadas. Es importante enfatizar en el riesgo de expulsión que posee la víctima, que lleva a condiciones patológicas en las cuales se discuten consecuencias físicas derivadas de las mentales y el trauma que la misma produce. El problema del acoso radica en la intensidad y la repetición sistemática de la agresión, en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona. Esta serie de actos producen estrés que dado en medidas excesivas es destructivo, y puede verse en una primera fase del mobbing, pero va más allá, pues, involucra el honor, la intimidad, libertad y dignidad" (p. 18)

Muñoz, Ana Belén (2003) -Italia-	Acoso Moral	“Las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigido hacia trabajadores por cuenta ajena, públicos o privados y realizados por el empresario o por otros compañeros, caracterizándose esta práctica como una autentica forma de persecución psicológica o violencia moral” (p. 35)
Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Suecia en la Ordenanza del 21-09-1993.	Acoso Moral	“Repetidas acciones reprobables o negativas de distintas maneras, dirigidas contra determinado empleado o empleados en una manera ofensiva tal que puede provocar que dichos empleados sean excluidos de la comunidad laboral” (p. 37)
Ley del 11 de Junio de 2000 contra la violencia en el trabajo. -Bélgica-	Acoso Moral	“Todo tipo de conductas abusivas y repetidas, de cualquier origen, que se manifiestan mediante palabras, comportamientos, actos, escritos o gestos que tengan por finalidad atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del trabajador o poner en peligro su empleo o crear un entorno degradante, humillante u ofensivo” (p.38)
Organización Internacional del Trabajo (2003) (Ahmed Khalef). -Ginebra-	Acoso	“Todo comportamiento que degrade a una persona, la humille, moleste, inquiete, injurie o fastidie, de la manera que sea, a través de palabras, de gestos, palabrotas o insultos” (p. 14)
Reglamento del Personal de la Organización Internacional del Trabajo (2005).	Acoso Moral	“Cualquier acto, conducta, comentario o solicitud que no es bienvenida por el receptor y que, razonablemente, puede ser considerada en toda circunstancia como de naturaleza discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o cualquier intrusión a la privacidad” (p. 1 y 2)
Ley 1010 (2006) Acoso Laboral.	Acoso Laboral	“Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado encaminada en infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del trabajador.” (art. 2)
González, Mervy. (2005). -Venezuela-	Mobbing	“Aquel efecto psicológico que ejerce una figura superior, dentro del ámbito laboral, en algún trabajador con el objetivo de conseguir que éste se sienta coaccionado (entre la espada y la pared) para actuar o llevar a cabo una acción determinada que a éste le satisfaga” (p. 415)
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). -Venezuela-	Acoso Laboral	“el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las

		condiciones de ambiente laboral” (art. 164)
Magistrada del Tribunal Supremo de Justicia, Porras (2009)	Mobbing	“es aquella situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.” (p.24).

Fuente: Elaboración propia a partir de la información señalada por los autores antes identificados.

2.2.2. Objetivo del Acoso Laboral.

Considero que el acoso laboral puede tener alguno de los siguientes objetivos, a saber:

2.2.2.1.- Retiro voluntario del trabajador del centro de trabajo: Esta opinión es compartida por los siguientes autores:

AUTOR	OBJETIVO DEL ACOSO LABORAL
Leymann, Heinz (1996)	“y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (p. 8)
Góngora, Juan. Lahera, Matilde. Rivas, M ^a Luisa (2002).	“se busca desestabilizar y destruir psicológicamente a la persona, y que ésta abandone de forma voluntaria la organización. Ésta es su vertiente más dañina” (p. 5)
Piñuel, Iñaki. (2002).	“el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización” (p. 23)
Pares, Marina. (2007)	“su finalidad es que se canse y desaparezca del entorno laboral. Existen diferentes manifestaciones de la exclusión, desde una baja laboral, un traslado de departamento, un despido voluntario o cualquier forma de alejarse de la situación” (p. 59)
Pavón, Yohana (2009)	“el desenlace final en estos casos es la salida de la víctima de la organización, prefiriendo que esta salida sea voluntaria, aunque tampoco se escatima en que el despido sea por una decisión unilateral de la empresa”(p.193)
Ausfelder, Trude (2002)	“Por regla general, los casos avanzados de acoso laboral terminan con un despido. O bien la víctima se despide voluntariamente de la empresa porque ya no tiene más fuerzas, o bien el empresario encuentra algún pretexto para despedir a esta persona molesta” (p. 39)
Agra, Beatriz. Fernández, Roberto. Tascón, Rodrigo (2004).	“el despido o el abandono... son efectos negativos en el trabajo que no es extraño padezca quien es víctima de un acosador” (p. 87)

Piñuel, Iñaki (2001)	“La mayoría de los investigadores sobre este problema coinciden en señalar que el acoso suele desembocar, a medio plazo, en la salida de la víctima de la organización” (p. 69)
González, Mervy (2005)	“se puede observar y en esta época de manera muy acentuada el acoso o abuso o psicoterror que en algunos casos incurren ciertos empleadores, cuando... pretenden que uno o algunos de sus trabajadores renuncien a la prestación de su servicio imponiéndole velados o de manera abierta patrones de conductas 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, lo que en mi humilde criterio... constituye una causal de retiro justificado que el trabajador puede perfectamente alegar” (p. 14)

Fuente: Elaboración propia a partir de la información señalada por los autores antes identificados.

2.2.2.2.- Permanencia del trabajador en el centro de trabajo, pero bajo las condiciones (acoso laboral) impuestas por el empleador: Esto es lo que en la legislación venezolana se conoce como despido indirecto, contemplado en el artículo 80 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el cual es del tenor siguiente:

“Causas justificadas de retiro

Artículo 80.

Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella: (...) j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.

Se considerará despido indirecto:

- a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste.
- b) La reducción del salario.
- c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.”

Respecto al despido indirecto, considera Alfonso (2006), lo siguiente:

“Es una forma de retiro justificado del trabajador... los supuestos constitutivos del despido indirecto descubren la voluntad velada del patrono de mantener vigente el contrato, pero en otras condiciones que el trabajador es libre de aceptar, o no. En éste último caso, el retiro justificado del trabajador es el hecho que pone fin al contrato de trabajo...

El despido indirecto implica para el trabajador un acto de inducción, desde luego que de los hechos particulares realizados por el patrono unilateralmente, saca la conclusión de que éste desea sustituir la relación obligatoria existente por otra, de diferente contenido” (p. 335)

En relación al aspecto aquí tratado, considera Parés (2007), que “no siempre el acosador, sobre todo en las primeras fases del acoso, es consciente de su deseo de desembarazarse de la víctima, pues, a veces en un primer momento lo que se desea es hacer callar a la víctima para impedir que explique algo que el acosador no desea que se sepa; es en un estadio posterior cuando se da cuenta que no podrá conseguir la sumisión de la víctima, lo que motivará que quiera desembarazarse de ella” (p.38)

2.2.3.- Causas del acoso laboral.

Para Leymann (1996), la gran cuestión es saber, que produce el acoso laboral, la más vulgar y frecuente de las hipótesis establece que se da siempre que una persona con problemas de carácter entra en el mundo laboral, hipótesis que no ha sido validada, sin embargo, señala como causas probables del acoso las que continuación se indican:

2.2.3.1.- Organización del trabajo: Organización de la producción y/o de los métodos de trabajo extremadamente improvisadora, y en casi todos, un personal responsable impotente (sin o con ambiguas atribuciones para intervenir), o negligentemente despreocupado.

2.2.3.2.- Deficiente gestión del conflicto por parte del empleador, quien se suma al conflicto o niega su existencia. Ambos tipos de conductas son intrínsecamente peligrosas, y son, conjuntamente con la pobre organización del trabajo, las causas principales del desarrollo de un proceso de psicocoterror laboral.

2.2.3.3.- Personalidad de la víctima. Debido al mal carácter de la misma, con lo cual Leymann manifiesta no estar de acuerdo, porque un puesto de trabajo está siempre regulado por reglas conductuales. Una de estas reglas trata de la cooperación efectiva, controlada por los supervisores. Los conflictos pueden surgir en cualquier momento; pero, de acuerdo con tales reglas, debe buscársele la solución. Una de las obligaciones de los supervisores es la de gestionar este tipo de situaciones. Ignorando negligentemente esta obligación, un supervisor promueve el escalamiento del conflicto en la dirección de un proceso de psicoterror. El Mobbing en sus etapas iniciales es más un síntoma que un conflicto, acerca de que la organización de las tareas ha tomado un tinte privado. Cuando un conflicto es "privatizado" o, en otras palabras, si el poder que conducirá a su futuro crecimiento, empieza a soterrarse en un enfrentamiento cada vez más profundo entre dos individuos, entonces el conflicto relativo a la organización de las tareas ha degenerado en una situación que un empleador tiene la obligación de detener. Una vez que el conflicto ha alcanzado tal estadio en su escalamiento, no tiene sentido bramar por ello sobre la personalidad de alguien, ya que la responsabilidad recae, en primera instancia, en la dirección, tanto si es debido a deficiencias en la gestión del conflicto en una situación concreta, como si se debe a una falta de políticas organizacionales acerca de la gestión de situaciones conflictivas. Un argumento adicional en contra de buscar las causas en la personalidad de un individuo es que al propiciarse un síndrome de estrés post-traumático, el individuo puede desarrollar importantes

cambios de personalidad como síntoma de desórdenes mentales mayores, debido precisamente al proceso de acoso. Dado que los síntomas de este cambio de personalidad son muy típicos y distintos, es comprensible, pero no por ello menos falso, que incluso los psiquiatras sin formación actualizada acerca del SEPT como un síndrome típico de las víctimas, malinterpretan estos síntomas como lo que el individuo trajo a la empresa como desencadenante del conflicto.

2.2.4. Modalidades del mobbing.

La mayor parte de los autores coincide en la existencia de tres tipos de acoso laboral (González, 2006), a saber:

2.2.4.1.- Mobbing descendente. Es el efectuado por una persona que ostenta un rango jerárquico superior sobre unos trabajadores subordinados a él.

2.2.4.2.- Mobbing ascendente. El efectuado por unos trabajadores subordinados sobre una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.

2.2.4.3.- Mobbing horizontal. El efectuado por unos trabajadores sobre otros trabajadores que tienen el mismo nivel.

2.2.5.- Fases del acoso laboral.

En este sentido, Leymann, (1996) señaló que la investigación escandinava, como la austriaca o finlandesa hacen referencia a las siguientes fases:

2.2.5.1.- Primera fase, del conflicto o de incidentes críticos: El acoso comienza frecuentemente con un conflicto, para pasar en las

siguientes fases a un conflicto escalonado. No se sabe mucho acerca del por qué un conflicto degenera en Mobbing. Esta primera fase, que puede ser muy corta, no es propiamente "Mobbing". La siguiente fase revela acciones estigmatizadoras por parte de colegas o supervisores.

2.2.5.2.- Segunda fase, de mobbing o de estigmatización de la víctima: Las actividades de Mobbing pueden contener un amplio número de conductas que en la interacción social normal, no son indicativas de agresión o rechazo. Sin embargo, al estar sujeto a este tipo de conductas, casi con una cadencia diaria y por un largo período de tiempo, éstas pueden cambiar su contextualización y ser usadas para estigmatizar a la víctima. De hecho, todas las conductas observadas, con independencia de su significado normal en la comunicación cotidiana, tienen como común denominador el de "ir por alguien" o castigarle. Por lo tanto, la manipulación agresiva es la característica básica de tales hechos.

2.2.5.3.- Tercera fase, de intervención desde la empresa, ésta puede ser positiva o negativa: Cuando esto ocurre, el problema adquiere carácter oficial. Debido a la estigmatización previa, es muy fácil malinterpretar la situación como culpa de la persona sojuzgada. Los directivos tienden a asumir las opiniones creadas durante las fases anteriores. Con frecuencia ello lleva a provocar el deseo de actuaciones encaminadas a "liberarse del mismísimo diablo", la víctima. Lo que arrastra, la mayoría de las veces, serias violaciones de derechos de la víctima, en cuanto la administración de personal está sujeta a la legislación laboral. Como resultado final de esta fase la víctima queda marcada/estigmatizada (Jones, 1984). Debido al error básico de atribución, los colegas y los directivos tienden a buscar explicaciones en las características personales de la víctima, más que en las condiciones ambientales (Jones, 1984). Esto es particularmente

probable cuando las autoridades son responsables de las condiciones psicológicas de trabajo, y no aceptan la responsabilidad de la causa situacional.

2.2.5.4. - Cuarta fase, de marginación o exclusión de la vida laboral. En la medida en que las condiciones de trabajo causantes del problema no son resueltas, es bien conocido que lo normal es que la víctima abandone el trabajo mucho antes de su jubilación natural. Esta dinámica es probablemente la responsable del desarrollo de serias enfermedades y de que la víctima busque ayuda médica o psicológica. Muy frecuentemente la víctima es incorrectamente diagnosticada por los profesionales, ya sea por lo flipante de su historia, o por no molestarse en analizar la dinámica social desencadenante. Los diagnósticos más incorrectos son los de personalidad paranoica, maniaco-depresiva o con alteraciones del carácter.

2.2.6.- Partes implicadas en el acoso laboral.

2.2.6.1.- El agresor: Considera Pavón, (2009), que es “aquel que origina una conducta hostil y amenazante, los que hostigan y buscan un objeto sobre el que recaiga sus amenazas” (p. 59). Para Romera, (2003), “los perfiles de personalidad en los hostigadores suelen ser predominantemente psicopática, narcisista y paranoide” (p. 59). Agrega Pavón, (2009), que en este caso, “se trata de complejos de inferioridad mal canalizados y patologizados, reprimidos en el inconsciente del hostigador y que hacen que reaccione de manera violenta contra todo aquello que le recuerde sus propios complejos. La solución del acosador consiste en elevar su autoestima en vez de rebajar la de los demás, hasta lograr dejarlos por detrás de él” (p.60).

2.2.6.2.- La víctima: Para Pavón, (2009), “la víctima es la otra cara de la moneda, es decir, la antítesis del acosador” (p. 63). Y agrega que

“se puede clasificar a las personas con riesgo de padecer mobbing, en tres grupos:

- Los envidiables: personas brillantes y atractivas pero consideradas como peligrosas o competitivas.
- Los vulnerables: individuos con alguna peculiaridad o defecto, o simplemente con rasgos de personalidad depresiva; dependientes, necesitados de afecto y aprobación, que dan la impresión de ser inofensivos e indefensos.
- Los amenazantes: que son activos, eficaces y trabajadores. Ponen en evidencia lo establecido y pretenden instaurar una nueva cultura” (p. 64).

2.2.6.3.- El entorno de la víctima. Para Pavón, (2009), son los que “observan un caso de mobbing, la mayor parte de los casos son los autores neutrales, los que al principio son testigos mudos de lo que ocurre. Muchas de estas personas en un principio suelen pensar en alguna razón que justifique el porqué de este acoso. Se da la circunstancia también que las personas que se mantienen neutrales, y que ven que no existen razones que justifiquen la persecución del trabajador, no muestran su apoyo porque también tienen miedo ante la posibilidad a que ellos pueden llegar a ser víctimas de ese tipo de ataques por parte del hostigador o de que sus empleos y carreras profesionales se vean perjudicados” (p. 67). Estas circunstancias refuerzan el aislamiento social del trabajador acosado y destruyen el arma fundamental con la cual puede defenderse: el apoyo social.

2.2.7.- Conductas de acoso psicológico en el trabajo.

Leymann (1996), identificó las actividades de acoso laboral y las clasificó en cinco grupos, a saber:

2.2.7.1.- Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador. (Las autoridades le niegan la posibilidad de comunicarse adecuadamente, se le silencia, ataques verbales sobre la calidad de su trabajo, amenazas verbales, actividades verbales con el fin de aislarlo, etc.).

2.2.7.2.- Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. (Los colegas le rehúyen, no hablan con él, las autoridades prohíben que se le hable, asignación de lugares de trabajo aislados, se le hace el vacío, se le ningunea, etc.).

2.2.7.3.- Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima. (Chismorreos, ridiculización, mofa, burla de alguna discapacidad, herencia étnica, la manera de moverse o de hablar; etc.)

2.2.7.4.- Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima. (No asignación de tareas, o asignación de tareas sin sentido, etc.)

2.2.7.5.- Actividades de acoso que afectan la salud física o psíquica de la víctima. (Asignación de trabajo peligroso, agresión física, acoso sexual activo, etc.).

2.2.8.- Metodología para determinar la existencia del mobbing y la calificación del daño causado a la víctima.

Según la LOPCYMAT (2005), el empleador, a través de su Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, está obligado a identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en los centros de trabajo, lo que incluye los denominados riesgos psicosociales, entre ellos el mobbing, esto a fin de enfocar el problema desde un punto de vista preventivo. Además, el artículo

60 ejusdem recoge el principio de adaptar el trabajo a la persona a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador y su entorno laboral.

En nuestro país hasta el momento no existe una regulación específica que aborde este aspecto, por ello a continuación se hace referencia a los diferentes métodos utilizados en la doctrina internacional:

AUTOR	METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL ACOSO LABORAL
<p>Góngora, Juan. Lahera, Matilde. Rivas, M^a Luisa (2002) -España-</p>	<p>“Para el correcto diagnóstico de una situación de acoso psicológico en el trabajo... es necesario realizar un análisis causal de la situación, que permita conocer el origen del problema y oriente las posibles soluciones a tomar.</p> <p>A tal fin, habrá que recoger información concreta sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Características personales del trabajador. • Historia sociolaboral de la persona en su puesto actual y en puestos o empresas anteriores. • Análisis y condiciones de trabajo de su puesto actual. • Sucesión y frecuencia de los acontecimientos traumáticos origen del problema. • Las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales. • Cualquier otro dato que consideremos de interés para esclarecer el problema. • El empleo de cuestionarios y el ajuste a los criterios establecidos (por ejemplo en el Leymann Inventor y of Psychological Terrorization), nos proporcionará criterios diagnósticos adicionales” (pág. 12)
<p>Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laborales, (2004)</p>	<p>“A continuación presentamos el procedimiento que proponemos para identificar y evaluar las posibles situaciones de acoso moral en el trabajo:</p> <p>1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA Es fundamental conocer el tipo de empresa donde vamos a trabajar, pues sus características organizacionales nos darán el encuadre general de la situación. Para ello será necesario recabar la siguiente información, que se obtendrá a través de reuniones con la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores si los hubiera. Previamente a cualquier actuación es básico y fundamental informar a la dirección y a los delegados de prevención de todos y cada uno de los pasos que se van a desarrollar en la empresa. Recordar que la información reduce la ansiedad y favorece la colaboración de los agentes implicados. Por supuesto, se garantizará la confidencialidad de todos los datos aportados.</p> <p>2. IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO MORAL El acoso moral es un riesgo psicosocial. Por lo tanto, en una primera aproximación deberemos identificar y evaluar los diferentes tipos de riesgos psicosociales que pudiese haber en la organización para posteriormente realizar las evaluaciones específicas pertinentes. Esta identificación puede llegar a ser una tarea difícil, compleja y ardua. Recalcar la gran importancia que tiene la correcta interpretación de los datos y de la información que pudiéramos recabar. En un primer momento se explicará a la empresa las razones por las que se va a realizar este trabajo: En primer lugar, por imperativo legal (...) y en segundo lugar, y no por ello menos importante, por las mejoras en las condiciones de trabajo que repercutirán tanto en la productividad como en el clima laboral. Previo a la administración de las herramientas, se informará a todo el personal de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué evalúa la herramienta. - Insistir en que toda la información que se obtenga será de carácter confidencial. - Explicar que el objetivo buscado es mejorar las condiciones de trabajo. - Remarcar que es necesario contestar con sinceridad.

	<p>Si fuese posible, se intentará buscar un sitio confortable en la empresa para administrar las herramientas. Durante la administración de las mismas es necesario que el técnico esté presente para aclarar posibles dudas y evitar puestas en común.</p> <p>Existen numerosas herramientas disponibles en el mercado para identificar y evaluar los riesgos psicosociales. Recordar que se trata de herramientas generales de diagnóstico y que va a resultar necesario que el profesional en prevención relacione la información extraída de las mismas con la situación y características de la empresa para una correcta interpretación.</p> <p>Los métodos que recomendamos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AIP Factores psicosociales. Metodología de evaluación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): Parte de la necesidad ineludible de considerar en el marco de la empresa una serie de aspectos que tienen importantes repercusiones tanto sobre la salud y el bienestar del trabajador como sobre el rendimiento o el funcionamiento general de la empresa. - Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo, del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL): Este método de evaluación tiene como objetivo obtener información respecto a cuatro variables (1.ª Participación, implicación, responsabilidad; 2.ª. Formación, implicación, comunicación; 3.ª. Gestión del tiempo; 4.ª Cohesión de grupo). <p>Además de estos cuatro factores, se han incluido tres preguntas con el objetivo de reconocer la vulnerabilidad de la empresa a la existencia de acoso moral en el trabajo.</p> <p>- ISTAS 21: Es la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhage (COPSOQ) XVII desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). Se trata de un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales, que identifica y evalúa aquellas condiciones de la organización del trabajo que pueden suponer un riesgo para la salud de los trabajadores. En su adaptación han participado, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), profesionales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Centre de Seguritat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de las Universidades Pompeu Fabra y Autónoma de Barcelona, del Gabinete Higia de la CONC, de la Mutua Fraternidad y traductores profesionales.</p> <p>De la correcta aplicación e interpretación de alguno de estos métodos, identificaremos los posibles factores de riesgo que puedan favorecer este tipo de conductas. En caso de sospechar la existencia de acoso moral se debería profundizar en la investigación con suma cautela para no tensionar aún más la situación.</p> <p>3.- EVALUACIÓN DEL ACOSO MORAL.</p> <p>Una vez evaluados los riesgos psicosociales y ante la sospecha de existencia de acoso moral, nos centraremos en evaluarlo como tal. También se puede dar la situación de que se requiera directamente la actuación del servicio de prevención por parte de alguno de los agentes de la empresa (dirección, delegados de prevención, trabajador afectado...) o por parte de la Inspección de Trabajo. En este caso realizaríamos una evaluación directa del caso.</p> <p>En la evaluación del acoso moral se tratará de evaluar dos aspectos diferenciados: la incidencia del fenómeno y las posibles consecuencias en los sujetos afectados.</p>
--	--

	<p>Será necesario recoger una serie de datos para un correcto diagnóstico y documentación de la situación.</p> <p>Toma de datos: En una primera fase se evalúa la existencia de acoso moral mediante entrevista personal con el posible sujeto afectado y uso de herramientas de diagnóstico. También se entrevistará a la dirección y a los delegados de prevención con el fin de contrastar la información. Para ello recogeremos los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de la demanda: (habrá que realizarla siempre que se requiera directamente la actuación del servicio de prevención) recogeremos quién realiza la demanda y las razones. - Características de la empresa: en el caso de demanda directa (se entiende que si se ha realizado con anterioridad la evaluación inicial de riesgos psicosociales, ya dispondremos de esta información). - Datos del sujeto: sexo, edad, antigüedad en la empresa, vida laboral, bajas comunes, bajas por accidente o enfermedad profesional. - Descripción del puesto de trabajo y de la tarea: grado de autonomía en su trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, estilos de mando, evaluación y promoción dentro del puesto, etc. - Empleo de cuestionarios para evaluar la incidencia y las consecuencias. <p>Evaluación incidencia: Se tratará de determinar el número, tipo y frecuencia de las conductas de acoso que se pudiesen estar dando. Es decir, si se cumple o no la definición de acoso moral en sus aspectos de frecuencia, temporalidad y estrategias de acoso sufridas. Para ello recomendamos la siguiente herramienta: LIPT-60 escala: se trata de un cuestionario tipo escala autoadministrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso moral, derivado del LIPT dicotómico de 45 ítems de Leymann. Por medio del mismo se identificará: el Nº total de estrategias de acoso psicológico, el índice global de acoso psicológico y el índice medio de acoso psicológico (versión adaptada por José Luis González de Rivera) (anexo I).</p> <p>Evaluación consecuencias: Se trataría de determinar el estado de salud del sujeto afectado, no para etiquetarlo sino para determinar la conveniencia o no de derivarlo a los servicios médicos especializados siguiendo las rutas establecidas a tal efecto. Por desgracia, en la mayoría de los casos de acoso moral, las víctimas sufren daños psicológicos importantes que le incapacitan tanto en el ámbito laboral, como en el social y familiar.</p> <p>Para un diagnóstico inicial se pueden recomendar, entre otras, las siguientes herramientas: el Test de Salud Total de Langner-Amiel (Amiel, 1986) y el Cuestionario general de salud (GHQ) de Goldberg (Goldberg, 2001).</p> <p>Si se detectase la existencia de acoso moral sería necesario completar la información y preguntar por las siguientes cuestiones (estos datos no son recogidos con anterioridad con el fin de evitar posibles sesgos en la realización de los cuestionarios, anteriormente citados, por el sujeto.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción cronológica y detallada del acontecer de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen
--	--

	<p>del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasta qué grado afecta o no el problema a sus relaciones laborales, familiares y sociales. - Recabar información sobre posibles psicopatologías detectadas (depresión, ansiedad, adicciones, etc.) por los servicios de salud con anterioridad a los hechos y durante el transcurso de los mismos. - La víctima recibe o no tratamiento y de qué tipo. <p>Toda la información obtenida trataremos de contrastarla con el objetivo de evitar caer en la trampa del «falso acoso moral» que puede llegar a convertir al «supuesto» acosador en víctima. Cualquier precaución es poca ya que los factores psicosociales y en concreto, el acoso moral debido a su «novedad» y dificultad para identificarlo y evaluarlo, obliga a un abordaje serio, estricto y profesional".(pág. 25 al 29)</p>
<p>Luna, Manuel (2003) -España-</p>	<p>“Metodologías de evaluación</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud tienen instrumentos propios para llevar a cabo evaluaciones de carácter psicosocial desde hace ya bastante tiempo. En nuestro país el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo cuenta también desde hace varios años con su propia metodología de evaluación de factores psicosociales compuesto por 75 “items”. Existe una publicación específica del método en la Nota Técnica de Prevención 443-1997, así como una aplicación informática del mismo.</p> <p>La NTP 476 sobre hostigamiento en el lugar de trabajo señala que algunos estudios se encargan de señalar la incidencia de este problema y/o su magnitud, para lo cual se han diseñado herramientas específicas estandarizadas como el LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization, 1990). Otros instrumentos miden las consecuencias derivadas de este tipo de procesos. Dado que el tipo de situaciones descritas originan estrés, los instrumentos utilizados para evaluar algunas de las consecuencias derivadas del mobbing son distintos cuestionarios específicos destinados a evaluar sintomatología psicosomática generada por procesos estresantes, como el test de salud total (TST de T. S. Langner, 1962, NTP-421 1996) o el Cuestionario General de Salud (GHQ de Goldberg, 1972).</p> <p>Pero sin duda la gran novedad por su eficacia, es la herramienta presentada por ISTAS 64. Se trata de una nueva herramienta de evaluación de factores psicosociales denominada ISTAS-20. Este cuestionario tiene su base en la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhage (CoPsoQ) del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. Es un cuestionario universal, es decir diseñado para cualquier tipo de trabajo y autoadministrado debiendo ser contestado por cada trabajador de forma individual. Identifica y mide todos aquellos, y solo aquellos, factores para los que hay evidencia científica razonable de que afectan a la salud (20 dimensiones psicosociales). ISTAS-20 incorpora también 7 dimensiones de efectos a la salud.</p> <p>En la adaptación del CoPsoQ a la realidad española han participado, además del ISTAS, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña, las Universidades Pompeu Fabra y Autónoma , el Gabinete Higia de las CC.OO. catalanas y la Mutua Fraternidad...” (pág. 115 y 116).</p>
<p>Pérez, Jesús. Nogareda, Clotilde.</p>	<p>“A la hora de evaluar este problema puede evaluarse su prevalencia, es decir, cuántos trabajadores de una organización de trabajo se ven afectados, en un momento determinado, por una o varias de las situaciones descritas con la duración y frecuencia</p>

	<p>Beck Depression Inventory (versión de 13 preguntas). Idea más o menos objetiva del grado de depresión, si la hay.</p> <p>Impact of Event Scale (Horowitz, version de 15 preguntas). Frecuencia de eventos desagradables. Medida subjetiva de distrés.</p> <p>Post-traumatic symptom scale (Malt, PTSS-10). Puede usarse como prueba de detección en grupos amplios de población. Indica la necesidad de profundizar.</p> <p>Middlesex Hospital Questionnaire (versión de 40 preguntas). Revela tendencias hacia 6 áreas: ansiedad, fobia, depresión, obsesión, psicósomática, histeria).</p> <p>Diagnóstico original basado en el DSM III-R o el DSM IV, y/o en la ICD-10. Diagnóstico psicológico – psiquiátrico.</p> <p>(pág. 37 al 41)</p>
González, J.L. (2005) -España-	<p>“En la valoración del APT y sus efectos se deben cuantificar la percepción de la frecuencia e intensidad de las conductas de acoso experimentadas, la sintomatología psicopatológica y psicósomáticas experimentadas, así como los posibles factores de vulnerabilidad o de personalidad que pueden predisponer o potenciar el desarrollo del cuadro clínico (...) Diferentes cuestionarios e inventarios como el LIPT-60 (...) el SCL-90 R (...) permiten el conocimiento descriptivo de la percepción de acoso y de la sintomatología psiquiátrica experimentada por el individuo. Sin embargo, no nos informan ni de cómo se configura el síndrome de estrés característico en personas afectadas por APT (...) ni de qué factores intervienen en su conformación. La observación de un perfil sintomático característico y la recopilación de una información coherente con el síndrome son hechos importantes y necesarios en la exploración y entrevista psicodiagnóstica, pero deben completarse con un método de psicometría diagnóstica e investigador de los factores determinantes y conformadores del síndrome. Así ha de valorarse objetivamente de forma cuantitativa y/o cualitativos siguientes puntos clave en el APT, que permiten un diagnóstico diferencial preciso para con respecto a otros cuadros clínicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los efectos paranógenos en el APT, diferenciándolos de otros cuadros paranoides primarios o estructurales. La veracidad del testimonio y su grado de ajuste a la realidad, evaluando factores y alteraciones de la personalidad que son incompatibles con el testimonio veraz y sincero – o que lo condicionan, así como los factores perceptivos, cognitivos, emocionales y defensivos en interacción que modulan el ajuste del testimonio a la realidad. La simulación, parte de la veracidad, pero analizada independientemente por su complejidad, abordando el fingimiento de enfermedad secundario (con ganancia intencional o consciente) y el fingimiento positivo (asociado en parte a la deseabilidad social y a la defensividad). Además, se diferenciar de otras formas de distorsión inconscientes, como el trastorno facticio, donde la motivación primaria es estar enfermo, o como algunos cuadros clínicos con desajustes en la personalidad” (pág. 133 y 134)
Del Castillo, Nino.	“A la hora de evaluar este problema puede valorarse su prevalencia; es decir, cuántos trabajadores de una organización de

<p>Almirall, P, (2005) -Cuba-</p>	<p>trabajo se ven afectados por una o varias de las situaciones descritas, en la duración y frecuencia especificadas.</p> <p>También se pueden valorar el tipo y magnitud de las consecuencias que está experimentando y la relación de estas consecuencias con las situaciones de mobbing.</p> <p>Dado que el tipo de situaciones descritas originan estrés, los instrumentos utilizados para evaluar algunas de las consecuencias derivadas del mobbing son diversos cuestionarios específicos destinados a evaluar sintomatología psicósomática generada por procesos estresantes, como el Cuestionario General de Salud (GHQ de D. Goldberg).</p> <p>La aplicación de cuestionarios, aunque puede que no resulte el medio más adecuado para evaluar todos los extremos de este proceso, constituye un medio para poner de manifiesto las dimensiones de este tipo de problemática, o servir como pruebas de screening. El más reconocido cuestionario para evaluar el mobbing es el que estructuró Leymann 9,10” (pág. 6 y 7).</p>
<p>Almirall, Pedro. Del Castillo, Nino. González, Adamara. Álvarez, Santiago. Hernández, Jesús. Parada, Cristina, (2008). -Cuba-</p>	<p>“Debe enfatizarse que el instrumento LIPT ha sido elaborado y validado en países europeos y que, por tanto, describe al <i>mobbing</i> en función de cómo éste se da en Europa. De hecho, algunos estudios que se llevaron a cabo en Austria – como el de Niedl– sugieren que las conductas de hostigamiento pueden ser muy diferentes en otras culturas y lugares. Es por ello que resulta relevante realizar el estudio de validación conceptual y concurrente en países de América Latina...</p> <p>Tomando en cuenta los elementos anteriores, nos proponemos en este estudio, como objetivos centrales, validar el cuestionario LIPT modificado por Rodríguez Rivera en el ámbito hospitalario y determinar la relación de algunos factores de la individualidad (edad, sexo y experiencia laboral) con el nivel de <i>mobbing</i> expresado mediante dicho cuestionario. (pág. 5)</p> <p>En el estudio antes mencionado se llegó a la siguiente conclusión:</p> <p>“ El Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT) de La Habana cuenta ahora con un instrumento adaptado a nuestras condiciones sociales para diagnosticar el <i>mobbing</i> en las enfermeras” (pág. 2)</p>
<p>Vélez, Luz (2006) .-Puerto Rico-</p>	<p>“Identificación del “mobbing</p> <p>Esta identificación puede llegar a ser una tarea difícil, compleja y ardua. Por lo tanto, es medular recalcar la importancia que tiene la correcta interpretación de los datos y la información que pudiéramos recabar. No podemos olvidar que es posible que en algunas ocasiones las personas sometidas a acoso moral sufran patologías severas que ameritan servicios psicológicos especializados.</p> <p>Previo a la administración de cualquier instrumento (por ejemplo, cuestionarios) se debe informar a todo el personal de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qué evalúa el instrumento. - Hacer claro que toda la información que se obtenga será de carácter confidencial. - Explicar que el objetivo que se persigue es mejorar las condiciones de trabajo. - Recalcar que es necesario contestar con sinceridad.

	<p>- Debe recordar que se trata de herramientas generales de diagnóstico y que es necesario que el profesional que intervenga relacione la información con la situación y las características de la organización para una interpretación correcta.</p> <p>De la correcta aplicación e interpretación de los métodos utilizados, identificaremos los posibles factores de riesgo que pueden favorecer este tipo de conductas. Ahora bien, en caso de sospechar que hay acoso moral se deberá profundizar en su indagación con suma cautela para no tensar aún más la situación.</p> <p>Evaluación del “mobbing</p> <p>En la evaluación del acoso moral se examinarán dos aspectos diferenciados: la incidencia del fenómeno y las posibles consecuencias en las personas afectadas. Será necesario recoger una serie de datos para un diagnóstico correcto y documentar la situación.</p> <p>Se tratará de determinar el número, tipo y frecuencia de las conductas de acoso que se pudieran estar dando. Es decir, si se cumple o no la definición del “mobbing” en sus aspectos de frecuencia, temporalidad y estrategias de acoso sufridas.</p> <p>Además, se tratará de determinar el estado de salud del afectado(a). No para etiquetarlo, sino para determinar si son necesarios servicios de consejería especializados. En la mayoría de los casos de acoso moral, las víctimas sufren daños psicológicos que pueden inhabilitarlo tanto en el ámbito laboral, como en el social y familiar.</p> <p>Toda la información obtenida debe contrastarse con el objetivo de evitar caer en la trampa del “falso acoso moral” que puede llegar a convertir al supuesto acosador(a) en víctima. Cualquier precaución es poca. Debido a factores psicosociales, el “mobbing” es difícil de identificar y de evaluar; obliga a un abordaje serio, estricto y profesional” (pág. 1 y 2).</p>
<p>Moreno, Bernardo. Rodríguez, Alfredo. Morante, María. Garrosa, Eva. Rodríguez, Raquel. Díaz, Liliana (2008) Colombia</p>	<p>“Respecto a la evaluación del acoso psicológico, existen diversas aproximaciones a su medición. Inicialmente las primeras observaciones de acoso procedían del trabajo clínico de Leymann. Posteriormente, este mismo autor desarrolló el <i>Leymann Inventory of Psychological Terrorization</i> (LIPT, 1990). Este instrumento ha sido muy utilizado, al igual que sus variantes, como por ejemplo, la versión revisada (LIPT-II) que ha sido ampliamente usada en su validación al idioma alemán (Niedl, 1995; Zapf et al., 1996)... No cabe duda que el LIPT facilitó la investigación sistemática sobre la teoría ya que analizó y resumió las conductas que componen el acoso psicológico en el trabajo, de manera que dejó de ser un problema laboral difícil de sacar a la luz, un problema “abstracto”, para pasar a ser un problema perfectamente descompuesto en las conductas que lo forman.</p> <p>De hecho, la aparición de este instrumento, significó el posterior desarrollo de distintos instrumentos de diferente complejidad para evaluar el <i>mobbing</i>. En la actualidad, uno de los más empleados en los países de habla inglesa, desbancando incluso al LIPT, es el NAQ (<i>Negative Acts Questionnaire</i>) desarrollado por Einarsen y Raknes (1997)... Posteriormente, se realizó una nueva versión adaptada al inglés (NAQ-R)... Otro instrumento para evaluar el <i>mobbing</i> es la escala de Hostigamiento en el Trabajo (WHS) desarrollada por Björkqvist, Österman y Hjelt Bäck (1994) para estudiar el acoso en población universitaria...</p> <p>En España se han desarrollado varios instrumentos para la medición del acoso. El primero de ellos ha sido la adaptación del LIPT-60 por González de Rivera y Rodríguez-Abuín (2003)... Por su parte, el grupo de investigación de la Universidad de Alcalá</p>

	<p>(España) ha desarrollado el barómetro Cisneros (Fidalgo & Piñuel, 2004), cuestionario que valora 43 conductas de acoso psicológico...</p> <p>(...) El objetivo principal del presente trabajo consistió en el desarrollo y validación de un instrumento de evaluación del acoso psicológico en el trabajo en el ámbito de habla hispana. En general, los resultados encontrados indican que el CAPT muestra propiedades psicométricas satisfactorias, siendo una medida válida y fiable" (pág. 27, 28, 31 y 32)</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de la información señalada por los autores antes identificados.

2.2.9.- Acciones legales a seguir ante la existencia del mobbing en Venezuela.

Kahale (2015), señala las diferentes acciones que puede interponer la víctima de acoso laboral contra el agresor, a saber:

2.2.9.1.- Vía laboral: “El trabajador podrá interponer una acción de extinción de la relación de laboral con resarcimiento de los daños y perjuicios causados por las causas establecidas en el artículo 80 de la LOT (...) No obstante el mencionado artículo ofrece dos vías a seguir. Por un lado, las causas justificadas de retiro. Por otro, el despido indirecto.” (pág. 105.106)

2.2.9.2.- Vía civil: “Esta vía es la “idónea para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen, y por ende la reclamación de los daños y perjuicio.”(pág. 120), con fundamento en los artículos 1.185, 1.195 y 1.196 del Código Civil Venezolano (1982).

2.2.9.3.- Vía administrativa: Ante el INPSASEL, la LOPCYMAT consagra la potestad que tiene esta Institución de realizar inspecciones en los centros de trabajo.

2.2.9.4. Vía administrativa: Ante la Inspectoría del Trabajo, “el trabajador acosado puede solicitar que dicho órgano administrativo inspeccione la empresa en la que trabaja para observar y constatar el cumplimiento de las normas de las condiciones de trabajo, salud y seguridad social, entre otras (...) los Inspectores del Trabajo tienen una importante función en la tutela de los derechos vulnerados o que puedan vulnerarse por el acoso laboral, en la medida que su fin fundamental es la de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas laborales y las preventivas tal como señala la LOT.” (pág. 115-116)

2.2.9.5.- Vía de amparo constitucional: “Al vulnerar el acosador los derechos constitucionales de la víctima podrá interponer una acción

de amparo en contra de aquel con el fin de que se le restablezca la situación jurídica infringida por haberle lesionado sus derechos constitucionales (...) siguiendo para ello el procedimiento establecido en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales” (pag.105).

2.2.10.- Consecuencias del mobbing.

Según Leymann (1996), las consecuencias del mobbing son las que a continuación se indican:

2.2.10.1.- Efectos sobre la sociedad (costes económicos):

“Toohey (1991) ha calculado algunos de los costes de estos y otros casos de enfermedades profesionales relacionadas con el estrés. Los costes australianos de las bajas laborales debidas al maltrato psicológico son dramáticos. La principal crítica que hace Toohey se centra en el hecho de que estos empleados, como consecuencia de largos periodos sometidos a condiciones de trabajo psicológicamente muy degradadas, finalmente llegan a la consulta del médico quien emite el diagnóstico de “estrés” (tal como se entiende en este país). La crítica de Toohey es que la “industria de la salud”, por medio de este procedimiento, se focaliza en “estar enfermo”, o en “no estar capacitado para competir en la vida laboral”, en lugar de obligar a los directivos responsables, como Toohey reclama que debería hacerse, a hacer indagaciones sobre las condiciones de trabajo que producen las enfermedades. Como Toohey resalta, los resultados de este tipo de política desincentivan a los responsables organizacionales para mejorar las condiciones de trabajo”. Para Leymann (1996), “los empleados tan gravemente escarncidos, muestran una tendencia hacia la jubilación anticipada, como se constata en las estadísticas públicas suecas. Las cifras de 1992 muestran que por lo menos el 25% de los trabajadores de más de 55 años, se retiran anticipadamente. Las estimaciones hechas por la Seguridad Social Sueca alcanzan grandes magnitudes con respecto a la proporción de afiliados que desarrollan enfermedades a partir de condiciones de trabajo psicológicamente degradadas. Las experiencias de psicoterror varían entre el 20% y el 40% los casos de jubilaciones anticipadas anuales causadas por condiciones de trabajo psicológicamente pobres. En otras palabras, aproximadamente, entre un tercio y un quinto de las jubilaciones anticipadas, antes de los 55

años, han sufrido acosos prolongados (conclusiones derivadas de debates con funcionarios del Comité Nacional de la Seguridad Social Sueca, 1993)”.

No es ninguna sorpresa que el gobierno sueco desee salvaguardar el presupuesto nacional de estos derroches financieros. Entre finales de 1993 y principios de 1994, se promulgó el Acta de Rehabilitación Profesional Sueca. Esta ley obliga a las empresas a presentar un plan de rehabilitación profesional a la Seguridad Social cuando un empleado tiene una baja de un mes, o 6 bajas durante un periodo de 12 meses.

El propósito de esta norma es situar el coste de la rehabilitación en sus orígenes: allí donde condiciones de trabajo degradantes son causa de perniciosas consecuencias”. (pág. 9).

Por su parte, Pavón (2009), expresó que “hasta el año 2002 el mobbing ha costado a España 6.500 bajas y en ese año en dicho país se han perdido 1.850.000 días de incapacidad laboral y 52 millones de euros en bajas” (pág. 47).

Según Agra y cols. (2004), el mobbing “no es en modo alguno un problema de alcance individual; de hecho afecta a la sociedad en su conjunto, pues, la comunidad deberá asumir los costes que implica la baja del trabajador, el tratamiento de sus enfermedades y la necesidad de consumir fármacos para su curación; lo gastos de seguridad social son, por tanto prácticamente incuantificables, máxime en la medida en que, en no pocas ocasiones, la sintomatología no llega a asociarse jamás al padecimiento de un hostigamiento laboral”(pág. 101).

2.2.10.2.- Efectos sobre la organización (costes económicos).

Agrega Leymann (1996), que:

“Johanson (1987), un economista de los negocios sueco, ha desarrollado una lista de indicadores para calcular los costes económicos de las bajas por enfermedad repetitivas y de larga duración. Desarrolla métodos para distinguir diferentes tipos de costes para la compañía y calcular sus enormes sumas. También ha podido

demostrar que es menos costoso para una empresa ofrecer a estos empleados una rehabilitación profesional cara y reorganizar las condiciones de trabajo. Prolongados conflictos de esta índole disparan otras dinámicas negativas, que empeoran las condiciones psicológicas de trabajo.

Por cuanto el concepto de Mobbing es nuevo, todavía no están disponibles resultados de investigaciones sobre tales efectos. Hipotéticamente se pueden avanzar estas consecuencias en términos de costos de producción más elevados, mayores rotaciones del personal, empeoramiento de la motivación laboral, y así por el estilo". (pág. 10).

Por su parte, Pavón (2009), considera que "el hostigamiento afecta negativamente a la empresa en la que se da este proceso, pues, en la misma se experimenta disminución de la eficacia personal y profesional de los trabajadores, disminución del nivel de atención y concentración y en general un bajo rendimiento laboral y alto grado de absentismo. Por lo tanto, el producto final de la empresa, que en mayor medida es la satisfacción de sus clientes, se ve seriamente dañado con los consiguientes efectos negativos sobre la imagen y credibilidad de la organización" (pág. 47).

En este mismo sentido se pronuncia Agra y cols. (2004), al considerar que para la empresa "el desarrollo de conductas de acoso en su seno resulta antieconómico para la misma, en la medida en que tales comportamientos inciden en las variables organizacionales de forma contraproduktiva, pues, repercuten en el rendimiento de los sujetos implicados directa o indirectamente en la relación perversa, degradan el ambiente de trabajo y favorecen la producción de accidentes de trabajo" (pág. 97).

2.2.10.3.- Efectos sobre la víctima (salud física y mental).

Considera Leymann (1996), que "el coste para la víctima es altamente destructivo. Una pregunta obvia es por qué la víctima no abandona la organización a tiempo?; la respuesta es contundente: la mayoría de las

víctimas de estas agresiones es mayor de 40 años, con mermadas posibilidades, de toda índole, de resituarse laboralmente” (pág. 10).

Por su parte, Agra (2004), considera que la víctima del mobbing va a padecer una serie de efectos negativos que afectan a prácticamente todas las facetas de su existencia (pág. 87), a saber:

- Su salud física (pesadillas, diarreas, dolor abdominal o epigástrico, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, falta de relaciones, nudo en la garganta, dolor torácico, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, acortamiento de la respiración, dolor de espalda, cervical o muscular, trastornos del sueño, trastorno paranoide, suicidio, trastornos cardiovasculares, endocrinos, etc.).
- Su salud psíquica (cuadros depresivos como estrés laboral, ansiedad, baja autoestima, apatía frustración, sentimientos de fracaso e impotencia, trastornos de la memoria, dificultades de concentración, estado anímico bajo, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimiento de inseguridad, etc.).
- En su trabajo (traslado, cambio de funciones, el despido o el abandono, la incapacidad temporal o permanente).
- En sus relaciones sociales (reacciones de desadaptación nocivas para el mantenimiento de relaciones normalizadas con el entorno) y familiares (ruptura de relaciones de pareja, tensiones con los hijos, aumento de conflictividad, retraimiento de la víctima, huida de las personas del entorno, cansadas de los síntomas del estrés y la obsesión, etc.).

2.2.11.- Medios de prueba:

Es importante resaltar que una de las dificultades que se presenta al abordar el estudio de la prueba en el derecho, nace de las distintas acepciones que se le dan a este vocablo.

Se usa, en el sentido de medios de prueba, o para designar los elementos consignados por la partes para probar sus alegatos. En segundo lugar, como acción de probar y por último, como la convicción o certeza producida en el juez sobre la existencia de los hechos o afirmaciones alegadas.

En el desarrollo de este aspecto se hará referencia al término prueba comprendiendo las tres nociones, pero haciendo especial énfasis en los medios de pruebas, utilizados con el objeto de probar los alegatos o afirmaciones de las partes que acuden ante los tribunales para el ejercicio de los derechos que les consagra la Ley.

Existen diversas clasificaciones para determinar las pruebas, sin embargo, en este estudio nos limitaremos a una de las principales, considerada por Devis Echandia (1981. p. 526), la cual considero más acorde tomando en cuenta que la idea es reflejar los medios de pruebas que resultan más idóneos para probar el mobbing.

En Venezuela, existen pocos casos de mobbing en los tribunales, sin embargo, en materia probatoria las posiciones están definidas.

En materia laboral la regulación expresa de la carga de prueba se encuentra en el Artículo 75 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que establece:

“Salvo disposición legal en contrario, la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga, alegando nuevos hechos. El empleador, cualquiera que fuere su presencia subjetiva en la relación procesal, tendrá siempre la carga de la prueba de las causas del despido y del pago liberatorio de

las obligaciones inherentes a la relación de trabajo. Cuando corresponda al trabajador probar la relación de trabajo gozará de la presunción de su existencia, cualquiera que fuere su posición en la relación procesal”

Conforme a la norma antes transcrita, en principio corresponde al accionante la carga de la prueba de aquellos hechos que configuran su pretensión, en tanto que corresponde a la parte demandada la carga de probar aquellos hechos nuevos traídos al proceso como consecuencia de la contradicción de los hechos afirmados por el demandante, salvo la carga de demostrar las causas de despido y su pago liberatorio.

Respecto a la carga de la prueba del mobbing en Venezuela el Tribunal Superior Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia en el juicio instaurado por Pablo Cesar Atención Coy, frente a la empresa Costa Norte Construcciones, C.A., en fecha 02 de enero de 2006, expresó lo siguiente:

“Dicho lo anterior, observa este Juzgador, respecto al hecho de que la empresa demandada obligó al actor a firmar la renuncia y seguidamente la planilla de liquidación de prestaciones sociales, que el mismo hecho no quedó demostrado, en virtud de que era carga del actor probar tal circunstancia y de las pruebas promovidas y evacuadas por el actor, no conllevaron al pleno convencimiento de que la empresa demandada haciendo uso de un mecanismo denominado psicoterror, sobre el cual se hicieron algunas consideraciones, haya obligado al actor, donde manifestó su retiro de la empresa demandada conforme lo previsto en el Artículo 100 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual dispone: “Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo”

Con esta decisión pareciera que cuando se prueba indiciariamente que la extinción de un contrato de trabajo puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales se ha de invertir el bonus probandi. Así, si el trabajador invoca la existencia de causa atentatoria a su derecho a la integridad en las decisiones, órdenes o actitudes, sobre la empresa recae la carga de acreditar que su conducta es ajena a todo propósito contrario al

derecho fundamental en juego, el trabajador tiene la carga de probar que es víctima de mobbing.

Existe un difícil camino para el trabajador de probar que es víctima de mobbing, pero para Patricia Barbados (2005), la dificultad de la prueba en el acoso psicológico en el ámbito laboral no puede ser sinónimo de impunidad.

En este sentido, considero que dentro de los medios probatorios que podrían aportarse para demostrar la existencia del mobbing, los daños causados a la víctima y la relación o nexo causal entre la conducta del acosador y el daño sufrido por ésta, tenemos los siguientes:

Testigos: Es decir, el testimonio de las personas que conforman el entorno familiar y laboral del trabajador víctima del mobbing.

Declaración del acosador y de la víctima de mobbing.

Documentos (públicos o privados): Dentro de los cuales se incluyen los siguientes:

- Informes emitidos por los médicos y psicólogos tratantes del trabajador víctima de mobbing (a fin de demostrar la afectación de la salud física y mental de la víctima de mobbing).
- Comunicados emitidos por el acosador y dirigidos a la víctima o viceversa, los cuales deben reposar en el expediente laboral del trabajador que lleva la entidad de trabajo.
- La morbilidad del Servicio de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad de trabajo (a fin de verificar si la víctima de mobbing acudió a este ente a recibir atención por presentar alguna patología relacionada con la situación por ella sufrida).
- Informe elaborado por el Servicio de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en el cual se haya documentado la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales, entre los que se incluye el mobbing.

- Libro de Actas del Comité de Seguridad y Salud Laboral (a los efectos de acreditar que se puso en conocimiento de la empresa el caso de mobbing).
- Constancias de reposos médicos de la víctima del mobbing, durante el lapso de tiempo que fue objeto de hostigamiento.
- Expediente sustanciado por el INPSASEL, y en el cual se investigó la situación planteada por el trabajador.

Experticia médica y/o psicológica del acosador, a fin de determinar las posibles conductas psicológicas de éste, entre otras: agresividad, rasgos psicópatas, personalidad excesivamente dominante, graves complejos de inferioridad, etc.

Por otra parte, Molina (2007), en relación a los medios probatorios del mobbing, citó sentencia dictada el 12-12-2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, así:

“los hechos que configuran el acoso moral (...) son muy difíciles de probar (...) dado que (...) suele presentarse acompañado de un clima de aislamiento respecto de los (...) compañeros, y concretarse en actos continuos de hostigamientos, que poco a poco van minando la autoestima del trabajador, pero que son sólo valorables globalmente y por tanto su delimitación y constatación es una ardua (...) tarea y aquí se ha considerado acreditado por el Juzgador a quo a quien corresponde su valoración, teniendo en cuenta los informes médicos y psicológicos, así como la prueba testifical, y es que los síntomas que el trabajador presenta, han servido para objetivar la causa de los mismos” (p. 32 y 33)

2.2.12.- Medidas preventivas.

Para Niño (2002), la prevención primaria del mobbing consiste en proponer a la empresa una cultura preventiva basada en los valores, la claridad, la implicación y la participación activa sobre todos los asuntos que atañen a los trabajadores.

Al respecto, considero que entre las medidas preventivas que se pueden recomendar está la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales (dentro de los que se incluye el mobbing), por parte del empleador, a fin de garantizar la salud física y mental de los trabajadores, esto de conformidad con lo establecido en el numeral 3 del artículo 40 y artículo 62, ambos de la LOPCYMAT.

Esta opinión es compartida por el Instituto Navarro de Salud Laboral de España citado por Góngora y cols. (2002), quienes entendieron que “una vía interesante de control preventivo debe abrirse a partir de la identificación de los riesgos psicosociales, de la eliminación de los que sea posible y de la evaluación del resto, para la adopción de medidas preventivas. En general, se trata de mejorar las relaciones interpersonales en la empresa, basándose éstas en el respeto mutuo y en la tolerancia. Además, podría ser eficaz: facilitar cauces para expresar las quejas de violencia, arbitrar medidas para investigar su veracidad, asegurar a los empleados que sus quejas serán escuchadas y analizadas, y que los procedimientos que se aplicarán en la toma de decisiones serán justos” (p. 14).

Aunado a ello, cabría agregar la formación de los trabajadores en materia preventiva en relación con el mobbing y su sensibilización en relación a este fenómeno; que el empleador tome las medidas pertinentes para que los trabajadores lleven a cabo el proceso de elección de sus delegados de prevención, así como, la constitución, registro y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Por su parte, Pérez y cols (2001) incluye “la formación del empleador en relación al desarrollo de habilidades para el reconocimiento de los conflictos y su adecuado manejo, así como el conocimiento de los síntomas del mobbing para su reconocimiento temprano” (p. 44).

Para Agra y cols. (2004) “las estrategias preventivas han de incluir la definición de metas y estrategias donde se recoja el compromiso de lucha

contra el mobbing; atención a los procedimientos de reclutamiento y selección, a fin de evitar la elección de quienes muestran mayor tendencia a un comportamiento autoritario, agresivo y maquiavélico; programas específicos de capacitación sobre los protocolos de actuación en caso de acoso y en materia de relaciones interpersonales, rediseño del trabajo, definiendo claramente la tareas y objetivos de cada sujeto, favoreciendo su desarrollo en equipo, reorganizando los horarios, estableciendo un sistema transparente para evaluar el rendimiento” (p. 127 y 128).

En este sentido, Martínez (2008) hace referencia a la “vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo” (p. 66), dentro de los que se incluye los riesgos psicosociales y en consecuencia el mobbing.

Fidalgo y cols. (2006) mencionan lo relativo al “diseño del trabajo de forma que el trabajador pueda escoger la manera de realizarlo, donde se reduzca la monotonía y repetitividad, donde el trabajador tenga autonomía y control del trabajo, donde la información sobre los objetivos sea suficiente, donde no exista lugar a ambigüedades o conflictos de rol y se desarrolle un estilo de rol no autoritario, donde la participación de los trabajadores se fomente y donde exista transparencia en política de personal” (p.158).

2.2.13.- Lo que no es acoso laboral pero está relacionado con él.

Según Fernández y cols. (2010), es importante distinguir el mobbing de otros fenómenos sociales que pueden estar presentes en los lugares de trabajo, tales como los que a continuación se examinan:

	MOBBING O ACOSO MORAL	ESTRÉS LABORAL	BURNOUT	ACOSO SEXUAL
Sujeto activo	Compañero de trabajo, jefe o superior jerárquico, existe una persona interviniente.	No existe sujeto activo, es generado por agentes estresores o factores relacionados directamente con la empresa.	No existe un sujeto activo, puesto que se produce por malas condiciones de trabajo (agotamiento emocional, frustración).	Compañero de trabajo, jefe o persona de estatus superior.
Objetivo	Busca el alejamiento de la víctima del puesto de trabajo mediante una aparente autoexclusión (Renuncia, abandono).	Cuando la respuesta es negativa ocasiona graves efectos en la salud del individuo, es un padecimiento.	Este síndrome ocasiona extremo cansancio físico y emocional al punto de sentirse frustrado e irrealizado. Es un padecimiento.	Obtener acercamientos íntimos, favores sexuales por parte de la víctima.
Sujeto pasivo	En principio el trabajador, y excepcionalmente el jefe o superior cuando el acoso es ejercido por el trabajador.	Quien lo padece es el trabajador.	Quienes tienen mayores probabilidades de sufrirlo son los trabajadores que se encuentran de forma constante, permanente y por tiempo prolongado, en contacto con otros individuos (personal de salud, profesores).	Trabajadores o en algunos casos los jefes.
Duración	Prolongada en el tiempo (6 meses o más) por complicidad de la empresa o por ignorar la situación hostil aunque excepcionalmente, en opinión de algunos psicólogos puede configurarse en un solo acto.	La presencia de los agentes estresores que originan la situación tiende a ser prolongada en el tiempo.	Es un proceso continuo, ya que no surge de forma inmediata.	Estas conductas son persistentes en el tiempo.

Consecuencias para la organización	Provoca un ambiente de hostilidad y humillación.	El ambiente tiende a ser tenso como consecuencia de los agentes estresores.	El ambiente es desmotivador, no existe ilusión para prestar el servicio, malas condiciones de trabajo.	Provoca un ambiente ofensivo y humillante (comentarios lascivos con bromas sexuales).
Agresiones	Son sutiles de índole psicológico, con ausencia de violencia física.	No existen agresiones, sin embargo los agentes estresores afectan la salud del trabajador.	Afecta emocionalmente al trabajador, aunque no se produce agresión psicológica.	Existen agresiones físicas: manoseos pellizcos, gestos lascivos, coacción.
Consecuencias para la víctima	La víctima desarrolla sentimientos de desconfianza, aislamiento, baja autoestima, paranoia.	El individuo afectado mantiene elevados niveles de angustia y excitación.	La persona afectada desarrolla una sensación de fracaso y agotamiento personal.	La víctima desarrolla sentimiento de desconfianza, miedo, entre otros.

Fuente: Fernández y cols. (2010). p. 71 y 72.

2.2.14.- Decisiones judiciales sobre el acoso laboral dictadas a nivel nacional e internacional.

Este aspecto tiene una especial relevancia, pues, señala, Kahale (2007), que “la víctima de mobbing en la actualidad se encuentran sufriendo las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial cumpliendo su fin de complementar o llenar la laguna o vacío legal dejada por el legislador” (p. 78).

2.2.14.1.- Decisiones Judiciales en Venezuela: En este sentido, tenemos que dentro de la doctrina de casación venezolana existen muy pocas sentencias con relación al mobbing, en todo caso, pueden mencionarse las siguientes:

SENTENCIAS DICTADAS POR EL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA				
Sala	Partes	Acción ejercida	Fecha	Decisión
Sala de Casación Social Ponente: Magistrado Omar Mora	Maritza Herrera García contra Carlos Hurtado (Coordinador de los Ambulatorios por FUNDASALUD)	Recurso de apelación.	06-11-2002	Sentencia N° 627 El recurso fue interpuesto contra la decisión dictada por el Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Centro Occidental, en fallo del día 07.09.2000, que, declaró sin lugar la acción de amparo (por acoso laboral). La Sala declinó la competencia en la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.
Sala de Casación Social Ponente: Magistrado Alfonso Valbuena Cordero	Helianta Alejandra Mejías Cartagena contra Sociedad Mercantil Unifot, C.A	Demanda por daño moral como consecuencia del maltrato psicológico hacia una trabajadora, originado por la actuación dolosa, intencional del patrono con el fin de lograr la renuncia de ésta.	30-06-2004	Sentencia N° 720 La acción fue declarada con lugar por el tribunal competente. El Juzgado Quinto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo en alzada, dictó sentencia en fecha 02.04.2004, mediante la cual declaró sin lugar la apelación interpuesta por la parte actora y desistido el recurso de apelación ejercido por la parte demandada, confirmando así la sentencia apelada, que había resuelto con lugar la demanda. <u>Contra el fallo anterior anunció recurso de casación la parte demandante, recurso que fue declarado con lugar y se ordenó reponer la causa al estado en que el Tribunal Superior competente dicte nueva sentencia que subsane el referido vicio, siendo este la inmotivación por cuanto el juzgador se limitó a establecer un monto por indemnización de daño moral, sin señalar cuáles fueron los elementos que tomó en consideración para fijar tal cantidad.</u>
Sala de Casación Social Ponente: Magistrado Juan Rafael Perdomo	Carmen Catalina Medina Quijada contra Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A	Demanda por daño moral causado a la trabajadora mediante tratos inadecuados, abusivos por parte del empleador, lo	13-07-2004	Sentencia N° 731. Dicha acción fue declarada con lugar por el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución. El Juzgado Cuarto Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo en apelación, en sentencia publicada el 26 de abril de 2004, declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por ambas partes y con lugar la demanda, confirmando la decisión dictada por el Juzgado Primero de Sustanciación, Mediación y

		cual le produjo un estado de angustia y desesperación.		<p>Ejecución del Trabajo de la citada Circunscripción Judicial, publicada el 10 de marzo de 2004.</p> <p>Contra esa decisión, la parte actora anunció y formalizó oportunamente recurso de casación, recurso que fue declarado con lugar porque la Sala no consideró suficiente los motivos de hecho y de derecho en que se fundamentó la decisión para estimar la cuantía del daño moral,</p> <p>En consecuencia, la Sala dictó decisión sobre el fondo de la controversia, <u>declarando con lugar la demanda y ordenando el pago de la indemnización por daño moral</u>, la cual cuantificó en Bs. 25.000,00 (inferior a la estimada por la actora).</p>
<p>Sala de Casación Social</p> <p>Ponente: Magistrado Juan Rafael Perdomo</p>	<p>Yusmary Liseth Godoy contra Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A.</p>	<p>Demanda por daño moral, puesto que debido a los malos tratos ocasionados a la trabajadora por parte del empleador, ésta (trabajadora) sufrió un estado de angustia e incertidumbre, situación calificada como "cuadro ansioso depresivo" por un médico psiquiatra adscrito al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.</p>	<p>23-07-2004</p>	<p>Sentencia Nº 865</p> <p>Se declaró procedente la indemnización por daño moral fundamentada en el artículo 1.196 del Código Civil.</p> <p>El Juzgado Quinto Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conociendo en apelación, en sentencia publicada el 3 de mayo de 2004, declaró sin lugar el recurso de apelación interpuesto por ambas partes y con lugar la demanda, confirmando la decisión dictada por el Juzgado Décimo Octavo de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la citada Circunscripción Judicial, publicada el 10 de marzo de 2004.</p> <p>Contra esa decisión, la parte actora anunció y formalizó oportunamente recurso de casación, recurso que fue declarado con lugar porque la Sala no consideró suficiente los motivos de hecho y de derecho en que se fundamentó la decisión para estimar la cuantía del daño moral,</p> <p>En conformidad con lo previsto en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, <u>la Sala anuló la sentencia recurrida y procedió a decidir el fondo de la controversia</u>. En este sentido declaró con lugar la <u>indemnización por daño moral</u> cuantificándolo en 5.000,00 (inferior a lo estimado por la actora).</p>

<p>Sala de Casación Social</p> <p>Ponente: Magistrado Juan Rafael Perdomo</p>	<p>Flor Angelina Vásquez Rodríguez contra Wenco Lara, C.A.</p>	<p>Recurso de Control de Legalidad</p> <p>Cobro de prestaciones sociales, indemnización por enfermedad ocupacional, daño moral y otros conceptos derivados de la relación de trabajo.</p>	<p>31.07.2008</p>	<p>Sentencia N° 1280</p> <p>Decisión:</p> <p>1.- Sin lugar el recurso de control de la legalidad interpuesto por la representación judicial de la parte demandante, contra la sentencia de fecha 13.06.2007, proferida por el Juzgado Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara.</p> <p>2.- Se confirmó la sentencia recurrida.</p> <p>La sala señaló que:</p> <p>“no se materializó el vicio de inmotivación a que hace referencia la parte recurrente, pues, el <i>iurisdicente</i> tanto en el acta de audiencia de apelación como en el fallo publicado <i>in extenso</i>, señaló que respecto a las indemnizaciones previstas y sancionadas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, éstas encuentran su fundamento en la responsabilidad subjetiva del patrono, por lo que es necesario que se demuestre el hecho ilícito patronal para la condenatoria de las mismas, manifestando que de las pruebas promovidas por las partes en el proceso no quedó demostrado el hecho ilícito, lo cual trae consigo la declaratoria de improcedencia de dichas indemnizaciones.”</p> <p>Pese a lo antes expuesto, se citan extractos de la sentencia del tribunal de la causa:</p> <p>“no puede considerarse que en el caso de autos que la empresa demandada haya incurrido en un hecho ilícito, por el simple hecho de que la actora padeciera de una enfermedad ocupacional. Así se determina.</p> <p>(...) una vez valorados los informes médicos insertos a los autos, así como los (sic) testimoniales rendidos por los expertos, que en los mismos no quedó debidamente demostrada la relación de causalidad entre la enfermedad padecida por la demandante y el agente del daño, máxime cuando los maltratos presuntamente propinados por el ciudadano Jesús Gravett, solo quedaron evidenciados a los autos a través de sus dichos, los cuales no fueron verificados con ninguna otra prueba. Así se decide.</p> <p><u>En efecto, en el caso de marras, si bien es cierto que la reparación del daño moral es improcedente derivada de un hecho ilícito, no obstante, el patrono si tiene, responsabilidad en la enfermedad sufrida por la accionante, tal y como se desprende de la certificación emitida por el</u></p>
---	--	---	-------------------	---

				<p><u>Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores Lara, Portuguesa y Yaracuy, de fecha 4 de enero de 2006, valorada supra, mediante la cual se certifica la enfermedad ocupacional de la que padece la demandante, en consecuencia de conformidad con la responsabilidad objetiva del patrono, en cuyo caso el juez puede acordar una indemnización, tomando en consideración, la sentencia proferida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 27 de septiembre de 2004, en la cual se señala que:</u></p> <p>Por todo lo antes expuesto, como quiera que la doctrina permite ante la existencia de una enfermedad profesional, acordar una indemnización por daño moral por equidad enmarcándola dentro de la teoría de responsabilidad objetiva, este Juzgador considera prudente acordar la misma, <u>con vista a los aspectos previamente reseñados, la cual queda establecida en la cantidad de CINCO MILLONES DE BOLÍVARES (Bs. 5.000.000,00)...</u>”</p>
Sala Constitucional Ponente: Magistrado Pedro Rondón	Ingrid Arana Sánchez contra la Procuradora General de la República ciudadana Gladys Gutiérrez.	Amparo Constitucional	20.02.2008	<p>Sentencia N° 103 Exp. 07-1266</p> <p>Se denunció la violación al derecho a la defensa, a la protección integral a la maternidad, al trabajo, a la igualdad y equidad en el ejercicio del derecho al trabajo, irrenunciabilidad de los derechos laborales, a un salario suficiente y a las prestaciones sociales. La parte querellante desistió del procedimiento y la Sala homologó el mismo.</p>
Sala de Casación Social Ponente: Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa	Javier Díaz Bolaños contra las sociedades mercantiles Sistemas Edmasoft, C.A., y E-Business Corporation, C.A.	Cobro de prestaciones sociales (despido indirecto) y daño moral (mobbing)	05-05-2009	<p>Sentencia N° 0674</p> <p>La Sala anula la sentencia recurrida y se pronunció sobre el fondo. En ella únicamente se condena al pago por concepto de prestaciones sociales, rechazando lo alegado por la recurrente por concepto de mobbing</p> <p>Para la Sala el “mobbing” es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.</p> <p>Esgrimió la Sala que de los hechos expuestos por el actor en su escrito libelar, observó que los mismos no enmarcan dentro de la definición</p>

				precedentemente expuesta, sino como situaciones aisladas, por lo que resultó forzoso declarar sin lugar este aspecto del petitum.
Sala Constitucional Ponente: Magistrado Marcos Tulio Dugarte Padrón.	Neila Yamile Assad Reyes contra Elisa Mata de Bily, Alba Beatriz Rangel y Guillermina Moquete, (Funcionarios del Ministerio del Poder Popular para la Economía y Finanzas)	Conflicto de Competencia. Amparo Constitucional	09.09.2009	Sentencia N° 1545 Decisión: "1.- Es competente para conocer y resolver el conflicto de competencia planteado entre el Juzgado Superior Cuarto en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital y el Juzgado Quinto de Primera Instancia de Violencia Contra La Mujer en Funciones de Control, Audiencia y Medidas del Circuito Judicial Penal del Área Metropolitana de Caracas. 2.- Que el tribunal competente para conocer de la acción de amparo interpuesta por el abogado Manuel Assad Brito, actuando con el carácter de apoderado judicial de la ciudadana NEILA YAMILE ASSAD REYES, es el Juzgado Superior Cuarto en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital. En consecuencia, se ordena al Juzgado Segundo de Primera Instancia en Función de Juicio de Violencia Contra La Mujer del Circuito Judicial Penal del Área Metropolitana de Caracas, remita el expediente original, al Juzgado Superior Cuarto en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Capital."
Sala de Casación Social. Ponente: Magistrado Luis Franceschi	Ysabel Cristina Maita Ortega contra Grupo de Empresas J.S., Don Regalón-Dinosaurio, C.A.	Cobro de indemnizaciones por accidente laboral (material y moral)	25-06-2008	Sentencia N° 0915, Se declaró sin lugar el recurso de casación, por cuanto el mobbing alegado por la recurrente no fue aducido en la oportunidad procesal pertinente en el libelo de la demanda (prima facie) por parte del demandante (entre otros motivos).

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de sentencias emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia.

SENTENCIAS DICTADAS POR TRIBUNALES SUPERIORES Y DE PRIMERA INSTANCIA				
Juzgado	Partes	Acción ejercida	Fecha de la sentencia	Decisión
Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara Barquisimeto	Cora Lina Daza Liscano, Elvia Elisa Jiménez Mujica, Rafael Ángel Rodríguez Bracho, Oswaldo Antonio Sivira Oropeza y Ramón Antonio Albornoz Castillo en contra de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V)	Amparo Constitucional (violación de sus derechos constitucionales a la igualdad, a la no discriminación y el derecho a la dignidad humana, en virtud del trato conferido por dicha empresa a la accionante)	25-10-2004	<p>Expediente N° KP02-0-2004-000244</p> <p><u>Se declaró con lugar la acción de amparo constitucional.</u></p> <p>En consecuencia, “a los fines del restablecimiento de la situación jurídica infringida, se ordenó a la empresa Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V) pagar (...) los bonos de productividad dejados de percibir por éstos (...) así como también se ORDENÓ adiestrar a los ciudadanos (...) en aquellas áreas en las que lo requieran, dotarlos del uniforme e identificativo de la empresa y ordenar su restitución en el desempeño de funciones similares a las que venían cumpliendo, antes de la comisión de las violaciones constitucionales advertidas, en un espacio físico determinado adecuado a las labores previamente asignadas, absteniéndose de llevar a cabo cualquier acto en detrimento de los derechos a la igualdad, a la no discriminación, al trabajo, a la dignidad y a los demás derechos constitucionales de los referidos ciudadanos.</p> <p>Se estableció que “Los derechos laborales, especialmente el derecho a la igualdad y a la no discriminación, no deben ser conculcados bajo ningún concepto por el patrono, por cuanto ello atentaría contra la integridad psíquica y moral del trabajador, <u>en cuyo caso se estaría en presencia de uno de los supuestos del mobbing u hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido también como acoso laboral</u>, que ha sido definido como “...una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una presión psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”</p> <p>“Y si bien es cierto que en el caso que nos ocupa, la relación de trabajo aún existía, tal como lo afirmaron ambas partes, no es menos ciertos que CANTV no le garantizó a los accionantes las mismas condiciones de trabajo que el resto de los trabajadores, tomando en consideración que se generó una disminución considerable de la capacidad económica de los trabajadores accionantes, a quienes se les privó de obtener el bono de productividad por metas alcanzadas, al impedirseles el ejercicio efectivo de</p>

				su derecho al trabajo en forma productiva y eficiente, en detrimento de sus derechos constitucionales a la igualdad, a la no discriminación y una calidad de vida digna, tal como quedó demostrado en la audiencia constitucional”.
Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo.	Nancy Landaeta contra Juan Acosta Heredia	Amparo Constitucional (Por acoso sexual y acoso laboral)	16.04.2007	<p>Expediente N° GP02-0 -2006-000007.</p> <p>Se declaró <u>inadmisible</u> la Acción de Amparo, por las razones que a continuación se indican:</p> <p>“ninguna de las partes están en el mismo instituto laborando, por lo que se concluye que si existió tal violación o amenaza de algún derecho o garantía constitucionales, ya ceso en la misma. ASI SE DECLARA.</p> <p>Igualmente se puede observar que la Presunta agraviada intento por ante el Tribunal Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial de la Región Central, Recurso de Nulidad Funcionarial por ilegalidad conjuntamente tutela Constitucional anticipada y cautelar y medida cautelar típica de suspensión de efectos, signado bajo el número 10.982, contra la Resolución N° 006-004, dictada en fecha 28 de marzo de 2006 por la Junta Liquidadora del Instituto Nacional de la Vivienda (INAVI), Ministerio de la Vivienda y el Hábitat, mediante la cual se destituyo a la ciudadana NANCY MIREYA LANDAETA del cargo de JEFE DE OFICINA DE ADMINISTRACIÓN, ADSCRITA A LA CONTRALORIA INTERNA, PERO FISICAMENTE EN LA GERENCIA ESTATAL DEL ESTADO CARABOBO., es decir que opto por recurrir a las vías judiciales ordinarias, que en este caso era la vía a utilizar y no la del amparo Constitucional , que es de carácter extraordinario es decir que estamos en presencia de una inadmisibilidad establecida en el artículo 6 Ord. 1 y 5 de la Ley Orgánica de amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.”</p>
Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara	Flor Angelina Vásquez Rodríguez contra Wenco Lara, C.A	Indemnización por daño material y daño moral generado por la enfermedad ocupacional.	24.04.2007	<p>Expediente N° KP02-L-2006-243</p> <p>Concluyó el Juez que “debe tenerse que la situación de presión e intimidación de los superiores sufridas en el área de trabajo produjo la enfermedad que actualmente padece la actora y que le ha provocado una discapacidad absoluta y temporal. Así se declara.”</p> <p>Se declaró <u>con lugar</u> la indemnización por la discapacidad absoluta y temporal.</p>

				<p>El Juzgador negó lo demandado por daño material, porque no consta en autos el daño sufrido al retirarse del cargo que ocupaba la trabajadora; no se demostró algún vicio del consentimiento para presentar la renuncia a su cargo.</p> <p>Y respecto a la <u>indemnización por daño moral la fijó en la cantidad de cinco millones de bolívares (Bs. 5.000.000.00).</u></p>
Juzgado Primero de Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo	Víctor Rojo contra Fundación Trujillana de la Salud	Amparo Constitucional (violación del derecho constitucional al trabajo, mediante el mecanismo del mobbing o acoso laboral)	11-10-2007	<p>ASUNTO N° TP11-O-2007-000008. <u>Se declaró sin lugar.</u></p> <p>En relación a la definición del mobbing argumentó que “ha sido definido técnicamente por diversos estudiosos del tema, destacando entre tales definiciones la de Heinz (1980), (...) Agrega el autor que constituye un fenómeno en el cual una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistematizada y recurrente (al menos una vez a la semana) durante un tiempo prolongado (al menos seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el trabajo; <u>observándose en esta definición la exigencia de dos condiciones fundamentales: que la conducta negativa agresora sea recurrente y que sea duradera; (...)</u>”.</p> <p>El Tribunal sostuvo que “pese a que en la legislación venezolana no se encuentra regulado de manera expresa el mobbing, ello no implica que los trabajadores afectados por conductas realizadas por el patrono o sus compañeros de labor, en los supuestos de mobbing o acoso moral en el trabajo, no puedan ser protegidos, sobre todo cuando se tocan derechos inherentes al ser humano, y estableció ciertos parámetros que debe tener en cuenta el juez al momento de decidir, a saber: <u>Debe apoyarse en los criterios doctrinales a los fines de determinar si la situación analizada en los supuestos denunciados por el actor se configura como mobbing y si se ha producido violación de derechos constitucionales.</u></p> <p>La regulación y tratamiento judicial del mobbing aún se encuentra en fase que pudiera calificarse como experimental, sin que exista en la legislación un procedimiento breve y eficaz para la protección de los derechos que pudieran ser conculcados por este mecanismo, y se reitera el amparo constitucional como un mecanismo excepcional de protección de los derechos constitucionales cuando no existen otras vías o procedimientos</p>

				<p>idóneos para la protección de estos derechos”.</p> <p>Sin embargo, en este caso se declaró sin lugar la acción de amparo constitucional porque “no fueron aportadas las pruebas que evidenciaran el despliegue por parte de la recurrida de las conductas de hostigamiento recurrentes y duraderas en el tiempo, constitutivas del “mobbing”, acoso o psicoterror laboral denunciado por el querellante Víctor Rojo; produciéndose solo pruebas relativas a su traslado y cambio de condiciones laborales, cuyo conocimiento corresponde a la Inspectoría del Trabajo, vía ordinaria ésta idónea para la protección de sus derechos”.</p>
<p>Juzgado Superior Primero de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, Barquisimeto</p>	<p>Rafael Antonio Ortega Matos contra Electricidad de Occidente, C.A.</p>	<p>Amparo Constitucional (violación de derechos constitucionales en virtud del acoso laboral del que ha sido víctima así como la indemnización estimada en Bs. 500.000.000,00 por daño moral y lucro cesante)</p>	<p>27-02-2008</p>	<p>ASUNTO: KP02-R-2007-000025</p> <p>Se declaró <u>sin lugar la acción de amparo constitucional</u> por cuanto no se constató evidencia alguna que haga creer el presunto acoso sufrido por el querellante.</p> <p>Con respecto a lo peticionado por indemnización, se declaró inadmisibles, porque a entender de la Sala los querellantes tienen a su disposición otros mecanismos procesales ordinarios, lo que atenta contra el carácter subsidiario del amparo.</p> <p>Mediante esta sentencia se establecen aspectos propios del mobbing, entre ellos: “El mobbing constituye el acoso laboral, también conocido como acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral o mobbing, es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica.</p> <p>Así mismo es importante destacar que no interesa lo que haga la víctima de mobbing en su trabajo; siempre todo estará mal hecho. Para conseguir el desprestigio de su víctima, el autor del mobbing toma pequeños errores, o nimiedades sin importancia como elementos que le permiten hostigar y fustigar a su víctima presentándola como incompetente o torpe.</p> <p>La persona que sufre acoso psicológico en su trabajo recibe un tipo de violencia psicológica reiterada a través de conductas de maltrato en el</p>

				<p>ámbito de su trabajo por sus jefes, compañeros ó subordinados, de forma sistemática y recurrente, durante un período que puede llegar a durar meses e incluso años, ello con el fin de hostigar, intimidar, o perturbar su desempeño profesional hasta conseguir el despido, la salida o el abandono temprano del trabajo por parte de la víctima.</p> <p>El acoso psicológico en el trabajo suele consistir en actos que aisladamente pudieran parecer anodinos o irrelevantes, pero cuyo encadenamiento en el tiempo y persistencia van minando la salud y la resistencia psíquica del trabajador hasta conseguir destruir su autoestima o producir enfermedades psicosomáticas que previamente no existían y que son el resultado de la indefensión que aprende la víctima.</p> <p>El acoso psicológico tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.</p> <p><u>El acoso laboral está considerado no tanto como una nueva enfermedad sino como un riesgo laboral de tipo psicosocial. Las enfermedades a que da lugar el acoso no son nuevas. Se tratan de enfermedades que, en la medida en que son producidas por la exposición del trabajador a este riesgo psicosocial, deben ser catalogadas como derivadas del trabajo.</u> El cuadro de daño psicológico más habitual en los casos de mobbing suele ser el síndrome de estrés postraumático en su forma crónica. Un cuadro que muy frecuentemente se confunde con depresión y problemas de ansiedad y que suele ser muy mal identificado".</p> <p>Así mismo, en esta decisión se establece el Amparo Constitucional como un mecanismo que se limita a restablecer el derecho infringido y, en consecuencia, a hacer cesar la violación de éste, y por ende, demostrar el mobbing o acoso moral del cual ha sido víctima el trabajador.</p>
Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo	Hendels Enrique García Vera contra Ramón Eduardo Butrón	Amparo constitucional	14-08-2008	<p>Expediente N° KP02-0-2008-000134</p> <p><u>Sin lugar la acción de amparo constitucional</u>, porque en el presente caso "no se desprende de autos, pruebas convincentes que realmente comprueben o avalen el despliegue por parte del accionado de las</p>

de la Región Centro Occidental. Barquisimeto.				<p>conductas de hostigamiento recurrentes y duraderas en el tiempo, constitutivas del "mobbing", acoso o psicoterror laboral denunciado por el accionante.</p> <p>En el caso de marras, se denunció la violación del derecho constitucional al trabajo, mediante el mecanismo del mobbing o acoso laboral, término éste que ha sido definido técnicamente por diversos estudiosos del tema, entre los cuales tenemos a Lahoz (2004), quien define el mobbing en forma amplia, como cualquier manifestación de conducta abusiva como palabras, gestos, escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física y psíquica del individuo o que pueda poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.</p> <p>Por otra parte, el acoso laboral y otras conductas agresoras son considerados como una estrategia de hostigamiento, la cual debe perdurar en el tiempo a los fines de poder denominarse mobbing laboral.</p> <p>Al respecto, se ha de enfatizar, tal y como lo hizo el Tribunal de Instancia en su sentencia, que con relación al mobbing laboral el Tribunal Supremo de Justicia califica la acción de amparo como la vía idónea y expedita para proteger los derechos laborales de violaciones causadas por conductas que puedan catalogarse como mobbing, acoso o psicoterror laboral, lo que hace concluir que esta vía es la idónea para accionar en contra de dichas violaciones".</p>
Tribunal Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Estado Yaracuy	Amabel Josefina Lugo contra Aguas de Yaracuy, C.A.	Indemnización por daño moral.	01-12-2009	<p>Expediente N° UP11-L-2008-000577</p> <p>Se declaró <u>con lugar la acción de indemnización de daño moral y se fijó en la cantidad de 3.720,00 Bs.</u>, todo esto sobre la base de las siguientes consideraciones:</p> <p>"Al respecto y dada que la indemnización solicitada tiene como base el mobbing, este Tribunal, toma como definición del mismo, el establecido por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 674, de fecha 05 de Mayo de 2009 (...)</p> <p>Cabe destacar, que para determinar si a lugar a la indemnización por mobbing, debe determinarse si del mismo se deriva el Daño Moral, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 1.185 del Código Civil Venezolano...</p> <p>...se evidencia que en el presente caso se observa el padecimiento de una</p>

				<p><u>enfermedad ocupacional que generó una discapacidad temporal</u>, la cual ha quedado suficientemente demostrada en autos, pues del informe de INPSASEL ...</p> <p>(...) Se evidencia del informe suministrado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) (...) que la trabajadora fue cambiada de su puesto de trabajo como coordinadora de asuntos comunitarios debido a estar sometida a un proceso investigativo...Igualmente, se evidencia que como consecuencia del aludido proceso, la trabajadora fue puesta a la orden de recursos humanos; agrega además, que los trabajadores entrevistados manifiestan desconocer las funciones de la trabajadora ... luego del cambio de puesto, de igual manera expresaron que la trabajadora fue aislada del resto del personal y les estaba prohibido mantener contacto con ella; declaraciones que fundamentan la certificación de enfermedad ocupacional que generó una discapacidad temporal en la hoy actora, como efecto de un acoso laboral ejercido por el patrono y los funcionarios a su cargo...</p> <p>...Aunado a lo anterior, la evaluación integral realizada por el INPSASEL basada en los cinco criterios, a saber: 1.- Higiénico-Ocupacional; 2.- Epidemiológico; 3.-Legal; 4.- Paraclínico y 5.- Clínico, comprueba con claridad irrefutable, que la trabajadora padeció de depresión y un cuadro de neurosis de angustia , lo cual le produjo una discapacidad temporal...</p> <p>(...) a juicio de este juzgador, ha quedado suficientemente demostrado en autos el acoso laboral al cual fue sometida la accionante por parte de la demandada, lo que a su vez le ocasionó una enfermedad ocupacional, que produjo en la demandante una discapacidad temporal (...) es por lo que este tribunal declara procedente la <u>indemnización por daño moral prevista en el artículo 1.185 del Código Civil...</u>"</p>
Circuito Judicial Penal del Estado Apure. Tribunal Segundo de Juicio.	<p>Víctimas: Laura María Maya Vásquez.</p> <p>Acusado: Vicencio Antonio Maya Garbi.</p>	Delito: Violencia psicológica. Acoso u hostigamiento	14-07-2010	<p>Expediente N° 2U-479-09</p> <p>"... El Juzgado calificó el hecho punible que se enjuició dentro de los tipos legales previstos y sancionados en los artículos 39 y 40 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, como son violencia psicológica y acoso u hostigamiento, por cuanto se determinó durante el debate que el ciudadano Vicencio Maya Garbi, acosaba y perturbaba laboral y psicológicamente a la ciudadana Laura Maya Vásquez, situación surgida en el marco laboral de Ipostel Estado Apure,</p>

			<p>como lo afirmó la propia víctima, conducta ésta que la afectó psicológicamente, quien padeció de un trastorno de ansiedad generalizado, certificado ello por el experto idóneo; razón por la cual debe ser castigado conforme a la ley, derivando así la naturaleza condenatoria del presente fallo, conforme al artículo 367 del Código Orgánico Procesal Penal”.</p> <p>Esta decisión se fundamentó en las siguientes consideraciones: “en el marco de la Institución Ipostel-Apure, donde laboraba la ciudadana Laura María Maya Vásquez, ésta fue objeto de acoso laboral y psicológico por parte del ciudadano Vicencio Antonio Maya Garbi, destinado a descalificarla en los diversos cargos que ejecutó en dicha institución, ejerciendo un control abusivo, tanto directo como indirecto sobre la trabajadora, puesto que además de dirigirse de manera inapropiada en su contra, el hostigamiento trascendió hasta la Jefe inmediato de Laura Maya, quien así lo certificó en sala; generando una serie de circunstancias relacionadas siempre a la descalificación laboral de la trabajadora, dirigido a proyectar ante la institución de IPOSTEL, la incapacidad de Laura Maya para ejercer las funciones asignadas, lo cual constituye a criterio de la Instancia, el delito de acoso u hostigamiento, que a su vez dio como resultado una afectación psíquica en la víctima, que se traduce como violencia psicológica. Se determinó durante el desarrollo del juicio, la existencia o configuración de un mobbing por parte de Vicencio Maya Garbi contra Laura María Maya Vásquez, situación que ha sido así definida conforme a las últimas tendencias y artículos doctrinales de la sociedad actual, abarcando exclusivamente el aspecto laboral...</p> <p>...El Mobbing ha sido descrito por expertos de la Unión Europea, como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superior e inferiores jerárquicos, a causa de lo cual el afectado es el objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante cierto tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo o efecto de hacerle el vacío (minimización).</p> <p>Mobbing es cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente, comportamientos, palabras, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, dignidad o integridad de la persona, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral. Manuel Velásquez Fernández “La Respuesta Jurídico Legal ante el Acoso Moral en el trabajo o Mobbing”, extraído del Artículo Doctrinal señalado Ut Supra...</p>
--	--	--	--

				<p>... En conclusión, la declaración de la víctima, da la certeza al Tribunal que el comportamiento del ciudadano Vicencio Maya Garbi, era inadecuado y tendente a desestabilizar y atentar contra su ambiente de trabajo, determinándose dicho comportamiento como negativo y generador de una afectación psicológica en la víctima, lo cual encuadra en las tipologías delictivas acusadas y aquí juzgadas...</p> <p>... Por tanto siendo este informe psicológico, el medio idóneo, necesario y pertinente para comprobar la existencia de la afectación psíquica que sufrió Laura Maya Vásquez, devenido de su esfera laboral, aunado al hecho se repite, de ser el presente informe discutido y contradicho durante el desarrollo del debate por las partes y por la experto practicante, se le otorga suficiente valor probatorio para considerar consumado el delito de violencia psicológica, acusado tanto por la vindicta pública como por el apoderado judicial de la víctima”.</p>
Tribunal Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy	Amabel Josefina Lugo Aponte contra Aguas de Yaracuy,C.A.	Recurso de Apelación en ambos efectos	18.05.2010	<p>Asunto N°: UP11-R-2009-000136 Con relación a la definición de “Acoso o “Mobbing Laboral”, el Tribunal hizo referencia al recogido en Sentencia N° 0674, de fecha 05 de Mayo de 2009, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, así: “se indica que, “mobbing” es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”.</p> <p>De igual forma, el ordinal 5° del artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), obliga al patrono a tomar medidas (...)</p> <p>(...) En este orden de ideas, es importante destacar que, en el caso de marras, por una parte, documentalmente probada la participación directa del ente patronal en la ocurrencia del padecimiento -no físico pero si de orden psíquico- sufrido por la trabajadora accionante, injustificadamente sometida a acoso por el aislamiento y la vaga condición a que se sujetó y que, a fin de cuentas interfiere también en el buen desempeño y desarrollo de la misma en su puesto de trabajo. Amén de tratarse de una mujer, quienes en Venezuela se encuentran al amparo de una amplia gama de normas protectoras, que las hacen aún más invulnerable y sin distingo alguno frente a ningún otro género ni entidad, tanto en el ámbito personal como laboral y social.</p> <p>Igualmente, comprobada la capacidad económica de la aquí demandada</p>

				(...) quien aquí suscribe coincide con la opinión de la representación judicial de la parte actora recurrente, en tanto que la suma, tarifadamente condenada por la Primera Instancia, no obstante -sin que en el caso haya devenido incapacidad absoluta ni permanente-, por máxima de experiencia opina este Superior Despacho que, no resulta suficiente frente al perjuicio moral y emocional ocasionado a su patrocinada. Ergo, adicional al prudente razonamiento explanado en el texto de la recurrida, quien aquí suscribe considera que debe ser en justicia reajustada, no al exorbitante monto fijado en el libelo, sino a la sana e idónea cantidad de TREINTA MIL BOLIVARES FUERTES (Bs. F. 30.000,00). ASI SE DECIDE.
Tribunal Décimo Tercero (13°) de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas	Ana Carmela Di Prizio Cerrato contra Laboratorios Bayer, s.a.	Diferencia de prestaciones sociales y daños y perjuicios (daño moral)	03.03.2011	<p>ASUNTO: AP21-L-2010-001326</p> <p>La litis se circunscribió en determinar: Si incluyó en el pago de su liquidación todos los conceptos aducidos por la actora y si existió acoso laboral.</p> <p>Esgrimió el Tribunal que “en cuanto al acoso laboral sufrido y en consecuencia de ello los daños y perjuicio reclamados, todo ello derivado supuestamente de un hecho ilícito imputable a la parte accionada, en tal sentido, debe este juzgador hacer los siguientes señalamientos previos: La doctrina ha establecido que el daño moral consiste en el desmedro sufrido en los bienes extrapatrimoniales, que cuentan con protección jurídica, y si se atiende a los efectos de la acción antijurídica, el agravio moral es el daño no patrimonial que se inflinge a la persona en sus intereses morales tutelados por la ley. Se señala asimismo que el agravio moral tanto puede proceder de un acto ilícito civil como de uno criminal, nuestra Ley Orgánica del Trabajo establece que la responsabilidad objetiva del patrono es la obligatoriedad de indemnizar a sus empleados por los accidentes y enfermedades profesionales, exista o no culpa por parte de la empresa o por parte de los mismos trabajadores y aprendices, prevé asimismo la ley los términos de días de salario mínimo recibirán los trabajadores en caso de accidente o enfermedad que ocasiones la muerte o incapacidad del empleado. ...</p> <p>(...) de la revisión de las actas procesales, en especial mención de los informes emanados de Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (...) que se inició por un riesgo psicosocial, si bien es cierto el funcionario mediante acta procedió a evaluar la gestión de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, constatando ciertas irregularidades en el incumplimiento con lo establecido en el Artículo 56</p>

				<p>numeral 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, y ordenó implementar un plan de trabajo para desarrollar y mantener las acciones tendentes a cumplir con las exigencias de la ley vigente en materia de seguridad, no obstante, de las mismas <u>no se desprende el acoso laboral que adujo la actora haber sufrido por parte de una persona que ocupaba un cargo superior a ella o de algún otro empleado de la empresa</u>, situación esta que a juicio de quien decide no se perfeccionan las condiciones para determinar el hecho ilícito por parte de la empresa demandada, en consecuencia, es por lo que este Juzgador declara improcedente tal solicitud. Así se decide.”</p> <p>Se declaró parcialmente con lugar la demanda procediendo solamente el pago de la diferencia de prestaciones sociales.</p>
Tribunal Primero del Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del estado Monagas, constituido en sede constitucional	Decxis Milagros Astudillo contra Panadería y Restaurant Plaza Mayor, C.A.	Recurso de Apelación contra sentencia, dictada el 15.11.2012, por el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Nuevo Régimen Procesal del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, en la cual se declara Sin Lugar la acción de amparo constitucional.	20.12.2012	<p>NP11-O-2012-000029 NP11-R-2012-000254</p> <p>“Observa este Tribunal que si bien es cierto que la acción intentada por la ciudadana DECXIS MILAGROS ASTUDILLO fue declarada sin lugar, ante la ausencia de pruebas sobre los hechos denunciados como violatorios de sus derechos constitucionales, también es cierto que la institución del mobbing laboral ha sido escasamente explorada en Venezuela, considerando el Máximo Tribunal de la República el amparo como la vía idónea para la protección de los derechos laborales de las violaciones causadas como consecuencia de conductas que puedan calificarse como mobbing, acoso o psicoterror laboral. Tal conclusión se desprende del análisis, entre otros de fallos como el de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 865, de fecha 23/072004, caso: UNIFOT, (...) todo lo cual lleva a este Tribunal a concluir que, considerando que la regulación y tratamiento judicial del mobbing aún se encuentra en fase que pudiera calificarse como experimental, sin que exista en la legislación un procedimiento breve y eficaz para la protección de los derechos que pudieran ser conculcados por este mecanismo, considera que se justifica la exoneración al querellante del pago de las costas, de conformidad con lo dispuesto en el referido artículo 33. Así se decide”</p>
Tribunal 4º de Primera Instancia de Juicio del	Luis Arnaldo González Vivas contra Petróleos de Venezuela	Acción de Amparo Constitucional	11.04.2012	<p>ASUNTO: AP21-O-2012-000024</p> <p>“El ciudadano Luis Arnaldo González Vivas accionó en amparo reclamando la restitución de sus Derechos Constitucionales presuntamente lesionados,</p>

Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas	Sociedad Anónima (PDVSA)			<p>alegando que la parte querellada ha violado su ejercicio del derecho al trabajo al impedir su acceso tanto físico, como electrónico a las instalaciones donde desarrollaba su jornada de trabajo, que dicho sea de paso, ya venía siendo afectada por un presunto acoso laboral por parte de los gerentes querellados personalmente, antes identificados, desde hace aproximadamente Un (01) año, hasta la fecha de la interposición de la presente acción (...)</p> <p><u>El Tribunal declaró PROCEDENTE el inmediato restablecimiento de la situación jurídica infringida al querellante</u>, y en tal sentido, el presente mandato de amparo constitucional ORDENA: El inmediato cese de las vías de hecho denunciadas y probadas por el quejoso constituyentes de los hechos lesivos a los derechos constitucionales al trabajo. El inmediato restablecimiento del acceso tanto físico como electrónico (tarjeta de acceso) del ciudadano Luis González a su lugar de trabajo, con el pleno goce de sus derechos laborales, dentro los cuales se destaca el pago de los salarios dejados percibir desde el 28-3-2012 hasta la fecha de su efectiva reincorporación y demás obligaciones laborales en las mismas condiciones para la fecha de la ocurrencia de los hechos, esto es, ejercitando su cargo de ANALISTA DE LOGISTICA, en la Gerencia de Planificación, Administración y Control de Gestión de la gerencia de Asuntos Públicos de PDVSA, sede la “La Campiña”, Caracas. ASI SE DECIDE.”</p>
Juzgado Sexto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas	Ana Cecilia Ponte contra Pernod Ricard Venezuela, C.A.	Recurso de apelación interpuesto por la parte actora, contra la decisión de fecha 24.01. 2013, dictada por el Juzgado 9° de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas (indemnización por daño moral)	17.04.2013	<p>Expediente Nº AP21-R-2013-000136</p> <p>“La apelación se refiere a principalmente a la declaratoria sin lugar de la reclamación de diferencias de prestaciones sociales y las indemnizaciones derivadas por la pretensión de daños derivados de una situación de mobbing o acoso laboral, conjuntamente con una pretensión de indemnización de daño moral, como consecuencia de esa situación de mobbing,</p> <p>Señala el Juez que “...puede definirse el mobbing laboral como la acción dirigida a producir miedo o terror en el trabajador afectado en su lugar de trabajo, recibiendo una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años, con la intención que la víctima abandone su</p>

				<p>trabajo. El efecto del Mobbing Laboral puede desembocar en enfermedad profesional derivada del trabajo, generalmente psicológica.</p> <p>La Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia mediante sentencia número 674 de fecha 05 de mayo de 2009, estableció con respecto al tema lo siguiente:</p> <p>“En ese sentido, observa la Sala que el “mobbing” es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”.</p> <p>(...) No se tiene una fórmula exacta que identifique de forma evidente los actos de Mobbing Laboral, pero hay ciertas características que pueden permitir diferenciarlo de otras situaciones laborales como son, su permanencia en el tiempo, la intención de hacer daño, el control de la situación, el aislamiento a que se somete a la víctima, la estigmatización, entre otras.</p> <p>(...) Ahora bien, de lo expuesto en el escrito libelar, y de las pruebas aportadas a los autos, la accionante no logra demostrar que durante la duración de la relación de trabajo sufriera de violencia psicológica persistente impartida por sus superiores, hostigamiento recurrente y duradero en el tiempo, así como estrés, ansiedad, insomnio, que dieran lugar a la existencia de mobbing laboral. Al administrarse lo anterior con lo expuesto en el escrito libelar y lo señalado por la demandada en su escrito de contestación, no queda más que señalar que <u>en el presente asunto no estamos en un caso de Mobbing laboral</u>, toda vez que no se manifiestan los signos o caracteres que definen al acoso laboral, los cuales fueron expuestos supra. Así se decide...</p> <p>En relación al reclamo por daño moral, sufrido conforme a lo dispuesto en el artículo 1.196 del Código Civil, derivado del sufrimiento ocurrido por las reiteradas y constantes vejaciones, el temor permanente de perder su empleo, el trato denigratorio y el ataque a su reputación profesional frente al resto del personal de la compañía y terceros en el medio de Relaciones Públicas, siendo negado por la representación judicial de la parte demandada, alegando que no existe elemento de prueba que demuestre la existencia de un mobbing o acoso laboral.”</p>
--	--	--	--	---

<p>Juzgado Superior Estadal Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre, actuando en sede constitucional.</p>	<p>Yolimar Morey Limpio contra Instituto Nacional de Tierras (INTI)</p>	<p>Amparo Constitucional</p>	<p>02.04.2014</p>	<p>Exp. RP41-O-2014-000003</p> <p>“Alegó que ha sido atacada constantemente desde que la ciudadana Carlenys Jiménez, quien se desempeñaba como Jefa de Administración y Apoyo Logístico de la ORT-Sucre, como su jefa inmediata, ingresó a la mencionada Institución, siendo objeto de acoso laboral.</p> <p>Además que le fueron violados los siguientes derechos Fundamentales: Derecho al Trabajo, Derecho a la Inamovilidad Laboral, Derecho a la Defensa y Derecho a Vivir Libre de Violencia Física y Psicológica, por haber sido despedida injustificadamente y fundamenta su acción bajo los artículos 87, 88, 89 y 93 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales.</p> <p>(...) Decisión: Visto que el Recurso de Nulidad Funcionarial es el mecanismo idóneo para impugnar la acción del Instituto Nacional de Tierras (INTI) que decide el despido de la ciudadana Yolimar Morey Limpio, este Tribunal considera que a través de dicha acción, la parte accionante puede obtener la reparación de la situación jurídica presuntamente infringida.</p> <p>En virtud de lo anteriormente expuesto, visto que en efecto, la acción llevada a cabo por los accionantes, incurre en la causal de <u>inadmisibilidad</u> contenida en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, tal como fue declarado por el A quo, este Tribunal declara Inadmisible el recurso de amparo interpuesto. Así se decide.”</p>
<p>Tribunal Duodécimo de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas</p>	<p>Janette Trinidad Cordova Castro contra PDVSA</p>	<p>Indemnización por enfermedad ocupacional y otros</p>	<p>31.07.2014</p>	<p>Nº de Expediente: AP21-L-2013-001606</p> <p>“De igual forma no consta a los autos, prueba alguna que determine con elementos probatorios fehacientes, que la causal de terminación de la relación laboral haya sido por retiro justificado, motivos por los cuales este Juzgador establece que la forma de terminación de la ciudadana Janethhe Córdova en PDVSA fue por renuncia. Así se decide.-</p> <p>... Así las cosas, del cúmulo probatorio traído por ambas partes, cursante en el expediente, relativo a la certificación expedida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, Dirección Estadal de Salud de los Trabajadores del Distrito Capital y Vargas, (...), mediante</p>

			<p>el cual el referido instituto certifica “que se trata de un Trastorno de Adaptación con Síntomas Mixtos de Ansiedad y Depresión como manifestación de Riesgo Psicosocial Laboral, considerada Enfermedad Ocupacional que le ocasiona a la trabajadora una Discapacidad Temporal” lo que denota sin lugar a dudas la ocurrencia de la enfermedad ocupacional, atribuyéndose en una responsabilidad del patrono en la ocurrencia del mismo, en atención a la teoría del riesgo profesional. Así mismo demuestra el daño ocasionado por la parte actora y la relación de causalidad con el hecho acaecido y la empresa demandada (PDVSA), incurriendo con ello, en un hecho ilícito, de acuerdo con el parágrafo primero del artículo 33 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en concordancia con lo establecido en el artículo 1185 del Código Civil ASÍ SE DECIDE.</p> <p>... En lo concerniente a las indemnizaciones establecidas en el artículo 125 numeral 2 y literal D. Observa este Tribunal que en el presente caso quedo establecido que la finalización de la relación laboral tuvo lugar por retiro voluntario de la trabajadora en tal sentido, mal puede pretender pago alguno por tal concepto, razón por la cual se considera improcedente en derecho. Así se decide.-</p> <p>...el que Juzga, acatando estrictamente la norma antes transcrita, establece que la actora por haber superada la enfermedad según certificación del INPSASEL (...) mal puede pretender pago alguno por tal concepto, razón por la cual se considera improcedente en derecho. Así se decide.-</p> <p>Finalmente en cuanto a las referencias pecuniarias estimadas por el juez para tasar la indemnización, congruente con lo antes expuesto considera como justa y equitativa la suma de VEINTICINCO MIL BOLIVARES EXACTOS, (Bs 25.000,00), por concepto de indemnización del daño moral. Así se decide.-"</p>
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de sentencias emitidas por los Tribunales antes identificados.

2.2.14.2.- Decisiones Judiciales en España:

Para algunos autores existe bastante jurisprudencia que trata sobre el mobbing, pero, para otros a la jurisprudencia que emana de los tribunales españoles, aún le falta bastante aristas que resolver, y ello porque la comparan con la de otros países más avanzados en el tema, como refiere Faustino Cavas (2004).

Pablo Arismendi (2002, p. 79), se encuentra entre los autores que opinan que ciertamente las sentencias sobre este específico episodio de violencia psíquica son escasas, pero su razón no deriva a su entender ni de la existencia de lagunas legales ni en una falta de sensibilidad social por parte de los jueces, sino de que hasta ahora han sido escasas las pretensiones de los ciudadanos, presuntamente acosados, interesando la tutela judicial y no podemos olvidar que los jueces competentes para resolver estos conflictos, actúan esencialmente a instancia de parte, principio de justicia rogada.

Dentro de las sentencias en las cuales se consideró configurado el acoso tenemos las siguientes:

- Sala de lo Contencioso Administrativo, Comunidad Valenciana de fecha 25 de Septiembre 2001: Ratificó la resolución administrativa que impuso a una empresa una sanción por falta muy grave de 3.000.000 pesetas por actuaciones empresariales contrarias al respeto, a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores. En concreto el supuesto enjuiciado hace referencia a que con ocasión de lo que consideró la recurrente una disminución en la productividad de dos de sus trabajadores dedicados a tareas comerciales, les obligó a realizar sus funciones en lugar cercano a la entrada prohibiéndoles el acceso a las dependencias donde se guardaban los archivos precisos para su trabajo, utilizar fotocopiadoras y acceder al sistema informático.

De esta sentencia interesa sus reflexiones doctrinales al entender que la consideración debida a la dignidad del trabajador que preconiza el artículo 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores debe entenderse como una llamada al necesario respeto por parte del empresario de los derechos fundamentales del ciudadano trabajador, que dimanen del mismo reconocimiento a la dignidad de la persona, pero además, según entiende dicha sentencia, las referencias que a la dignidad se realizan desde el Estatuto de los Trabajadores pueden estimarse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades, en ocasiones no susceptibles de encuadrar en el ámbito protector de un derecho fundamental, pero sí en un concepto jurídico indeterminado como lo es la dignidad. Éste se socavaría cuando se adoptan medidas como las descritas que suponen el aislamiento físico y necesariamente psicológico de los afectados con erosión de su prestigio sociolaboral y autoestima personal.

- Tribunal Social de Justicia de Navarra, sentencia de fecha 30 de Abril de 2001: Se declaró que el proceso de incapacidad temporal que sufre una trabajadora, víctima de acoso en el trabajo, es un accidente laboral. Los hechos que se declaran probados recogen, entre otros aspectos, que la trabajadora y otras compañeras limpiadoras en un colegio público, venían siendo acosadas y perseguidas por el conserje del colegio, quien las agredía verbalmente y ensuciaba los que éstas habían limpiado y llegaron a ser encerradas en el vestuario. Se le diagnosticó acoso físico y psíquico en el trabajo y un cuadro de ansiedad “reacción mixta ansioso depresiva prolongada”, que requirió tratamiento médico con ansiolíticos, antidepresivos y psicoterapia de apoyo. La trabajadora presentaba mareos, inestabilidad, decaimiento, insomnio, nervios y otros trastornos.

Entiende la sentencia que nos hallamos ante un supuesto de acoso moral, caracterizado “por ser una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos, o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente declaración de clima laboral”. La enfermedad padecida por la trabajadora es consecuencia del trabajo. La conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la trabajadora, con menoscabo a cumplir la prestación laboral en un ambiente laboral despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

- Juzgado de lo Social Nº 1, Pamplona Iruña, de fecha 19 de Febrero de 2001: “El "mobbing" al que ha sido sometido la actora ha motivado una reacción mixta ansiedad - depresión, concepto este que no está catalogado en España ni como enfermedad profesional ni como enfermedad común pero que ha comenzado a manejarse, y que se define como una forma de acoso en el trabajo por la que un individuo o un grupo de individuos se comportan abusivamente con palabras, gestos u otro modo que atenta contra uno o varios empleados con la subsiguiente degradación del clima laboral, que exige una prolongación y manifestación a lo largo de un periodo importante de tiempo, como mínimo de seis meses”
- Juzgado de lo Social Nº 2, Girona, de fecha 19 de Agosto de 2002: “En el caso existe acoso moral si la víctima sufrió una conducta de presión constante y denigrante, tendente a que abandonase la empresa con coste o no (por dimisión), y a cuyo fin resultaba indiferente la afectación psíquica de la trabajadora y si se le creó un

ambiente laboral irrespirable que le obligara al comportamiento objeto, esto es, la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o, en su defecto, la baja médica)”

- Tribunal Superior de Justicia. Castilla-La Mancha, de fecha 28 de Mayo de 2002: “Cabe considerar que la actora ha sido objeto de una situación injustificada de persecución laboral, con insultos hacia su persona (fundamento jurídico primero, con valor fáctico pese a su inadecuada ubicación) y con descalificaciones públicas de su trabajo, con cambios a puesto de trabajo de menor cualificación, generando todo ello en la misma una situación de percepción de persecución en el trabajo, que ha dado lugar a una perturbación de su estabilidad psico-física, necesitada de asistencia médica, con tratamiento psiquiátrico y medicación”
- Juzgado de lo Social N° 1, Santa Cruz de Tenerife, de fecha 24 de Febrero 2003: “Si de la prueba practicada reflejada en la declaración de hechos probados se desprende que ha existido una verdadera actitud de desprestigio personal y profesional hacia el actor, manifestado en su ámbito profesional y social y la existencia de una actitud de represalia frente al actor, hay que valorar la gravedad de los actos para determinar la indemnización que pueda proceder como consecuencia de ello”
- Juzgado de lo Social N° 29 de Madrid. Sentencia del 30 de Septiembre de 2005: El trabajador alegó haber sufrido durante tres años humillaciones por parte de la directora general de su antigua empresa hasta ser despedido en abril de 2005, pero consciente de que se había vulnerado «su derecho a la integridad moral» denunció a la compañía y a su jefa por mobbing y por despido.

En virtud de la sentencia que al efecto fue dictada, el trabajador recibió 30.000 euros de indemnización por acoso laboral, que le

tendrán que abonar su antigua directora general o la empresa en la que trabajaba, siendo esta la primera sentencia que se dictó en España obligando al acosador a pagar a la víctima. Dicha sentencia fue recurrida por los inculpados, pero la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid desestimó el recurso de suplicación interpuesto.

- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sentencia del 20 de marzo de 2007. Ha concedido la incapacidad permanente y absoluta a una mujer de 29 años como consecuencia del acoso laboral que sufrió durante varios meses por parte de su jefe. El fallo judicial señala que la mujer actualmente “está angustiada, no puede salir a la calle si no va acompañada debido al miedo que soporta y no tiene ganas de luchar porque recuerda los abusos cometidos por parte de su jefe”. Y considera que las lesiones que padece esta trabajadora revelan que “se encuentra incapacitada para todo tipo de profesión u oficio, al no poder realizar ningún tipo de actividad con la continuidad, dedicación, eficacia y profesionalidad que exige el mercado laboral.”
- Tribunal Supremo, Sentencia del mes de Julio de 2011: Es el caso del ciudadano Juan Carlos Benítez, quien llevaba trabajando para la aseguradora Mapfre 17 años cuando, a finales de 2007, una reorganización en la empresa lo situó bajo las órdenes de un nuevo jefe. Según su relato, el acoso laboral o mobbing empezó a los pocos meses, le quitaron todas sus atribuciones, que pasaron a la persona que hasta entonces había estado bajo sus órdenes. Decidió comunicar la situación a la dirección de recursos humanos. El médico le dio la baja por “crisis de ansiedad”.

Finalmente inició una demanda para extinguir su contrato por acoso el 5 de febrero de 2009. La empresa respondió al día siguiente comunicándole su despido disciplinario

El Supremo ratificó una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que a su vez confirmaba la del Juzgado de lo Social N° 12 de Madrid. El despido era nulo por vulneración de derechos fundamentales y Mapfre estaba condenada a readmitir al trabajador en las mismas condiciones y a pagarle el sueldo que había dejado de percibir durante el litigio.

- Tribunal Superior de Justicia Castilla y León, Sentencia del 12 de Diciembre de 2011. Ante la jurisdicción administrativa una Profesora de Arte demandó a la Conserjería de Educación. Se determinó el genuino acoso psicológico hacia la maestra vidriera a partir de la expresiva prueba testifical de una decena de profesores, profesoras y alumnado del centro que relataron en la vista oral los insultos, intervención en el trabajo cotidiano, bloqueo en el acceso a los materiales, trato humillante e incluso amenazas. Los insultos y vejaciones a esta profesora, la tenían tan asustada que era incapaz de reaccionar, eran una norma diaria y permanente, de persecución brutal y de rebote a sus alumnos», recoge una de las pruebas testificales.

El trastorno de estrés postraumático cronificado fue somatizado por la víctima con caída de cabello en zonas muy extensas de la cabeza, migrañas rebeldes a tratamiento sin lesión cerebral, disturbios visuales, edema facial, palpitaciones y sudoración y disfonía, así como recuerdos intrusivos, disociación y flashback, embotamiento cognitivo, reacciones de sobresalto desmedido ante ruidos ambientales, recoge la sentencia citando los informes periciales de Iñaki Piñuel, psicólogo clínico, y Margarita de la Iglesia, experta en Medicina Legal.

El Tribunal condenó a la Consejería de Educación de la Junta a pagar 14.500 euros por los daños morales, físicos y psíquicos sufridos tras nueve años de acoso laboral continuado por parte del jefe de su departamento, sin que la administración hiciera algo por evitarlo.

- Juzgado de lo Social N° 2 de Bilbao. Sentencia del 23 de Octubre de 2012. Alegó la funcionaria que “demandó al organismo porque su puesto había sido despojado de contenido y solo le encargaban tareas «residuales», como registrar documentos y atender llamadas de teléfono, circunstancia que le originó cuadros de ansiedad y otras dolencias, y la obligó a permanecer de baja, se había vulnerado en su caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y que se desoyeron las recomendaciones del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laboral (Osalan)”.

Según la sentencia “Ha quedado demostrado de forma «contundente» que M.P.L. sufrió «un vaciamiento prácticamente absoluto del contenido y las funciones» de su puesto. Varios testigos declararon que pasó de ser «la persona de referencia de la mancomunidad» para cualquier ciudadano que pidiera información «a no estar al corriente de nada». Las tareas que le dejaron -controlar documentos y el correo, y atender el teléfono- llevaban una hora, y el resto de la jornada lo pasaba sin tener «una ocupación efectiva». Algunos cometidos que teóricamente le podían corresponder a ella los realizaba alguna personal eventual.

La importancia de esta sentencia en España radica en el hecho de ser la primera decisión por acoso a un funcionario público basándose en la legislación laboral.

El fallo, que es firme, ha sido posible gracias a una reforma procesal aprobada en diciembre de 2011 que permite a los funcionarios denunciar presuntos casos de 'mobbing' apoyándose en la normativa

sobre riesgos laborales, una disposición que abre la puerta de la jurisdicción de lo Social.

Hasta ahora los funcionarios públicos, a diferencia de los trabajadores de las empresas privadas, solo podían llevar el acoso por lo contencioso, lo que los abocaba a una tramitación lenta y les obligaba a enfrentarse no al supuesto acosador, sino a la Administración. Además, en ese terreno de juego el que pierde el pleito paga las costas, lo que disuadía a potenciales denunciantes.

- Tribunal Supremo. Sentencia del 30 de Agosto de 2012: Es el caso de una Profesora que demanda en vía laboral a la Congregación Religiosa de las Escuelas Cristianas que gestiona el Colegio “La Salle” de Almería y Superior Jerarca. El Tribunal confirmó “que se vulneraron los derechos fundamentales de la docente, que la congregación religiosa incurrió en “daño moral” al despedir a la trabajadora como “acción de represalia”, lo que incidió en su ánimo, que a la trabajadora que se le perjudicó “considerablemente” tanto laboral como profesionalmente con la toma de decisiones “sin sentido” y que dio apoyo “explícito” a las conductas de “hostigamiento, aislamiento y menosprecio” a las que fue sometida por su superior jerárquica, que también fue condenada”, y la condenó a pago de la indemnización de 8.082,8 euros.
- Juzgado de lo Penal N° 2, Sentencia del 31 de Marzo de 2015. Se condenó al Coordinador de la Oficina del Festival de Cine Ourense (OUFF) a 1 año de prisión por un delito contra la integridad moral en concurso ideal con lesiones psíquicas y se le ordenó pagarle a la víctima 8.488 euros por concepto de indemnización. El querellado se valió de su superación jerárquica para inicialar una actitud permanente de hostigamiento y desprecio hacia la trabajadora con el fin de humillarla y obligarla a que abandonase su puesto de trabajo. Este

ciudadano privó a la trabajadora de sus funciones hasta llegar a una situación de falta de ocupación efectiva, le retiró las llaves de la oficina obligándola en diversas ocasiones a permanecer en la calle hasta la llegada de sus otros compañeros para comenzar su jornada de trabajo (todos tenían llaves menos ella). Igualmente, quedó probado que el acusado remitió correos electrónicos a la trabajadora, en ocasiones con copia para el resto de sus compañeros, recriminándole públicamente abandonos del puesto de trabajo y acusándola de sustraer material de la oficina sin que nunca hubiera llegado a ser sancionada por esos hechos. La trabajadora sufrió trastorno adaptativo con síntomas antidepresivos por el que estuvo en tratamiento y como secuela un trastorno por estrés postraumático en grado leve.

- Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia del 09 de Abril de 2010. Es el caso de un Gerente de empresa que fue despedido por haber incurrido en acoso laboral, posterior a ello interpone la reclamación respectiva en vía judicial, al respecto la Sala declaró: "Los hechos declarados probados son contundentes y revelan un comportamiento reiterado de ofensas verbales y violencia psicológica del reclamante, como Coordinador y Jefe, a sus subordinados, sin distinción, a los que trataba sin la más mínima consideración a su dignidad, dirigiéndose a ellos con un lenguaje blasfemo, violento, agresivo, grosero y malsonante, prevaliéndose de su situación superior jerárquica, amenazándoles con el despido, exigiéndoles trabajar en domingo, creando un entorno laboral negativo, humillante y degradante, con continuado sufrimiento para los trabajadores. Por tanto, consideró que el comportamiento del trabajador despedido, contrario a lo que es predicable en un jefe o superior, quien debe dar ejemplo de serenidad, compostura, moderación y buen hacer ante sus subordinados, se incardina dentro

del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, procede confirmar la procedencia de su despido disciplinario.”

Otro aspecto de relevante importancia en la jurisprudencia española es lo relativo a la falta de regulación expresa del mobbing, en este sentido, hay decisiones que refieren que aún cuando existe una carencia normativa en el derecho español sobre este tema, los trabajadores en ningún caso quedan desamparados porque pueden acudir a otras normas legales para el ejercicio de sus derechos.

En cuanto a los caracteres, finalidad y efectos del mobbing, la jurisprudencia española se ha pronunciado así:

Caracteres:

- 1.- Entre los caracteres del "mobbing" pueden destacarse el aislamiento paulatino del trabajador afectado respecto al resto de los compañeros; se le va retirando de sus cometidos de mayor responsabilidad con trabajos de menor categoría e interés. Debe tenerse en cuenta que el cambio de actitud hacia el trabajador suele producirse por un hecho puntual, y a raíz del mismo se va desencadenando el acoso de tal manera que de tener una alta consideración laboral se ve sometido a una fase de acoso y estigmatización con lo que la víctima de estas agresiones psicológicas no sabe normalmente lo que ocurre y desarrolla un fuerte sentimiento de perplejidad y confusión que le hace entrar en una época de "naufragio", con continuas bajas laborales (Juzg. de lo Social Nº 30, Madrid, 18-03.02).
- 2.- Una característica de la situación de "mobbing" es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a

la del trabajador hostigado (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24-09-01).

Finalidad:

- El elemento teleológico es fundamental en la definición de "mobbing", pues si algo caracteriza a este fenómeno es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19-08-02).

A diferencia de la presión que puede ejercer un jefe rudo e impositivo, en el acoso, la intensidad y repetición sistemática de la agresión se da con la intención de acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona, hasta el extremo que el 90% de los casos de acoso suele terminar con la salida de la persona acosada de la organización y a veces con intentos de suicidio.

- En ocasiones, el objetivo final que se persigue es que la víctima adopte de manera voluntaria la decisión de abandonar el lugar de trabajo con vistas a ahorrar una indemnización, mientras que en otros casos se pretende eliminar de la circulación a un probable competidor (Juzg. de lo Social Nº 36, Madrid, 29-04-03).
- La búsqueda de la autoeliminación es el aspecto esencial del "mobbing" y, asimismo, resulta especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión, quien solicita el abandono del puesto de trabajo - definitivo o médico- el objetivo del "mobbing" se ha cumplido y el fraude a la ley se ha consumado. Para muchos autores lo que se

pretende con el "mobbing" es provocar el vacío al trabajador, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa. Hacer el vacío al trabajador es una de las formas más eficaces de medrar la autoestima de todo ser humano, que por definición es un ser sociable y necesita de sus semejantes. Lo que ocurre es que esta idea debe ser completada. Para otros autores lo tendencioso del "mobbing" es que busca dañar la salud psicológica del trabajador; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero -en puridad- el "mobbing" no busca el daño por el daño, busca que ese daño genere un resultado (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19-08-02).

- Siquiera de soslayo, los investigadores han buscado las motivaciones determinantes de las causas ilícitas del comportamiento vejatorio y degradante de la dignidad profesional y personal del trabajador víctima, donde no sólo se puede invocar la atención a la percepción del sujeto o agente significando su propia conducta sino incluso la percepción de esa ofensa en tal conducta por parte de la víctima según su propio nivel de tolerabilidad e intrínseca finalidad lesiva al bien jurídico producido según la idoneidad externa para lesionar tal bien (Juzg. de lo Social N° 1, Bilbao, 22-03-02).

Efectos:

- Los comportamientos que configuran el "mobbing" no son otra cosa que hostigamientos laborales que desarrollan actitudes de violencia psicosomática, normalmente de forma prolongada, que pueden conducir al extrañamiento social con alteraciones psicosomáticas, ansiedad, estrés, decaimiento, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, irritabilidad, insomnio, sufrimiento en general, que exige tratamiento psicológico-psiquiátrico y que, en ocasiones, puede

provocar el abandono del trabajo u otras circunstancias más trágicas (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22-03--02; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31-01-02).

- Existe una coincidencia entre los estudios médico-psiquiátricos y los de psicología del trabajo donde, en el sistema británico, se advierte un riesgo grave que pesa sobre el personal de ser víctimas de este tipo de acoso institucional o psicológico que provoca en general, una aniquilación, una destrucción profesional y psicológica del trabajador hasta provocar una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a la realidad, con sumisión al superior, en unas prácticas que, radicalizadas, se convierten en psicoterror laboral, formulación extrema que sólo será aplicable a casos más radicales (muerte moral del trabajador), pero que no describen de forma global o común el problema social de ésta violencia moral en el trabajo (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao).
- Aparte de la sensación de indefensión ante la inactividad de la Empresa frente las denuncias de acoso psicológico de la actora, la reacción de stress y ansiedad, suele ser una de las consecuencias más frecuentes del "mobbing" (Juzgado de lo Social Nº 3, Vigo, 28-02-02).
- No debe olvidarse que comportamientos formalmente adecuados por ofrecer aparentes justificaciones e incluso tenidas por confirmadoras de conductas habituales pueden evidenciar ilícitos desde la perspectiva de una actividad globalmente orientada a producir el acoso y derribo, el aislamiento o vacío de un trabajador víctima. Y es que en modo alguno, puede infravalorarse ese efecto demoledor destructivo, a veces, vengativo, que tienen las modalidades de acoso psicológico-moral sobre la salud del trabajador, donde la ansiedad, el estrés, la depresión, son efectos multiplicadores de situaciones de

incapacidad temporal padecidas y encubiertas cuya forma de autotutela se resuelve hacia una opción que se puede calificar de puramente reactiva en lo que denominaríamos una posición de salida de la organización, en un derecho a irse con o sin condiciones (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22-03-02).

- El acoso moral constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 de la Constitución Española (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18-06-03; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31-01-02).
- Como síntomas de las personas sometidas a "mobbing" se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24-09-01).

2.3.14.3.- Decisiones Judiciales en Argentina:

A continuación se hace referencia a una serie de fallos, todos son de Tribunales de la Ciudad de Buenos Aires. En algunos no se menciona al "Mobbing" o acoso moral, porque los jueces consideran como sacramental que se cumplan todas las etapas del mismo y además -la que los abogados llamamos "la prueba diabólica"- que se demuestre que el acto tuvo intención de dañar al trabajador.

- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro. Sentencia del 06 de Abril de 2005: El Tribunal admitió la existencia de esa figura como causal de despido indirecto al declarar la nulidad de la sentencia de cámara que había rechazado previamente el planteo.

Se trata del caso "Dufey contra Entretenimiento Patagonia SA", donde una trabajadora se consideró despedida alegando haber sido objeto de "persecución psicológica". Como no existe legislación específica sobre el tema, la figura se subsumió en la de "injurias graves" por mobbing.

La empleada se presentó ante la Justicia luego de dar por terminada la relación laboral al considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior (como supervisora en un casino) que le eran ajenas a su actividad habitual y que desconocía la contraprestación salarial que le correspondía efectivamente. Dijo que ese hecho constituía una "persecución laboral" o mobbing.

Ante la "persecución laboral, tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima", la trabajadora solicitó periódicas licencias motivadas en causas psicológicas. Durante ese período, la empresa la intimó a retomar sus tareas bajo apercibimiento de despido. Sin embargo, la trabajadora no se reintegró y, en cambio, se consideró despedida por "grave injuria laboral" (despido indirecto).

La cámara laboral de Bariloche no le dio la razón y rechazó el reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que se consideró sometida. Sin embargo, el Superior Tribunal de Río Negro entendió la valoración de la situación persecutoria por parte de la empresa demandada como causal de autodespido en función del *mobbing* y ordenó que se dictara un nuevo pronunciamiento.

Por ello declaró la nulidad de la sentencia recurrida "circumscripita exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido".

A falta de legislación específica sobre el tema, los jueces analizaron la doctrina nacional y extranjera sobre el tema y entendieron que "el principio in dubio pro operario imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del mobbing en todo su contexto y resolverla".

En ese sentido, el voto de la mayoría expresó que aunque "no corresponde a la instancia extraordinaria la merituación del hecho, pero sí ingresar en la razonabilidad del juzgamiento por el grado con ajuste al derecho a aplicar. Evidentemente no se aprecia (...) una objetiva aprehensión de dichas cuestiones de hecho y prueba en función de la referida invocación del mobbing por parte de la actora".

Luego de reseñar las definiciones de mobbing acuñadas por la doctrina nacional y extranjera (por ejemplo, la OIT lo reconoce como la persecución psicológica laboral), los magistrados concluyeron que "la instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar, la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo se conoce como *mobbing* (...)".

Lo resaltante de esta decisión es que es el primer fallo argentino que reconoce el mobbing como causal de despido indirecto.

- Sala III de la Cámara Laboral: La demanda fue iniciada por una trabajadora de la cafetería de la Universidad Católica Argentina, quien era empleada de una firma contratada por la entidad educativa para manejar el servicio de bufet.

Entre los agravios que la trabajadora padeció y que tuvieron en cuenta los jueces, hubo sanciones disciplinarias desproporcionadas y cambios

injustificados de tareas. Pero además, los magistrados consideraron que se configuró también un supuesto de acoso sexual.

La trabajadora fue rebajada de categoría, y pasó de ser encargada de una de las cajas del bar a desempeñar tareas de limpieza. Además, se le impusieron sanciones disciplinarias excesivas, como “una suspensión por un error al fichar un café”. Y también fue suspendida por “estar enferma”.

El fallo se respalda en una gran cantidad de testimonios de otros empleados que señalaron que había un “maltrato generalizado hacia el personal”. Los jueces consideraron que el hecho de que esos trabajadores estuviesen en juicio contra la empresa no es por sí solo motivo suficiente como para desestimar sus declaraciones.

Pero además del acoso moral, la juez Porta –que redactó el voto unánime del tribunal- consideró que también se configuró un supuesto de acoso sexual. Estimó que varias conductas de dos empleados encargados del local configuraron ese tipo de acoso.

En ese sentido, los magistrados consideraron que los comentarios de connotación sexual realizados por los encargados del lugar, como las fotos pornográficas que éstos tenían en sus computadoras y el contacto físico inadecuado proferido hacia las empleadas configuró un supuesto de acoso sexual.

Por ello, los jueces concedieron, además de la indemnización propia del artículo 245 de la ley de contrato de trabajo, una reparación en concepto de daño moral.

“La indemnización del artículo 245 no comprende los perjuicios materiales o inmateriales emergentes de las conductas ilícitas del empleador contemporáneas con el acto mismo de despedir”, estimaron los magistrados.

Para justificar el daño moral como causal de reparación autónoma en el derecho laboral, los jueces consideraron que desde el punto de vista extracontractual, el daño moral "procedería en los casos en los que el hecho que lo determina fuera producido por una actitud dolosa del empleador".

"La indemnización civil sólo procede en aquellos casos excepcionales en que el despido vaya acompañado de una conducta adicional que resultase civilmente resarcible aún en ausencia de un vínculo contractual", sostuvieron los magistrados.

Por último, los jueces consideraron que es un deber del empleador "preservar y mejorar los derechos personales y patrimoniales del trabajador" y estimaron que debe evitar "todo proceder que cause perjuicio material o moral al trabajador".

- Juzgado N^a 56, Sentencia N^o 88.908 de fecha 12-07-2007 Causa N^o 22.012/05, Veira, Mónica Patricia contra Editorial Perfil, S.A.

Mediante esta sentencia, el Tribunal se pronunció respecto a los recursos interpuestos contra la sentencia de primera instancia. La actora se quejó por el monto que se otorgó en concepto de daño moral, porque no se condenó a los codemandados Tarrío y Piro y porque se rechazó el daño psíquico.

Los codemandados Piro y Tarrío se quejaron por la imposición de costas.

La codemandada Editorial Perfil S.A., se quejó porque no se valoró la declaración de los testigos ofrecidos por su parte, porque se consideró válida la causal invocada por la actora para considerarse en situación de despido, porque se la condena a pagar las indemnizaciones

fundadas en las leyes 25561 y 25323, el daño moral y las multas de la Ley de Empleo y por la imposición de costas.

Al respecto el Tribunal formuló una serie de consideraciones, entre ellas, las siguientes:

- “La accionada se queja por la valoración de la prueba testimonial. Sin embargo, con la mencionada prueba quedó acreditado que la actora sufría hostigamiento en su trabajo por parte de los codemandados Tarrío y Piro, quienes acosaban moralmente a la trabajadora... En cambio, los testigos propuestos por la demandada no aportaron nada al litigio”

En autos quedó acreditado que la actora sufría de acoso psicológico, ya que los testigos mencionados precedentemente han sido coincidentes en la persecución laboral que sufría la trabajadora y en cómo este comportamiento incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada...

En tales condiciones, considero ajustada a derecho la solución arribada por el sentenciante, ya que el acoso moral sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción y parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, por lo que debe mantenerse lo decidido en origen...

- En el caso que nos ocupa se trata de conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo; y los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aun en ausencia de un vínculo contractual por los hechos del dependiente (art. 1113, 1º párrafo, del Código Civil)...

En consecuencia, al haberse acreditado que la actora fue víctima de acoso moral, considero procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de empleados superiores de la empresa que afectó la dignidad de la trabajadora y que le causó un perjuicio moral que debería ser resarcido aun en ausencia de relación de trabajo...

- La actora apela porque entiende que es exigua la suma fijada por el sentenciante por dicho concepto...

En mi opinión no le asiste razón: el Juez fijó como reparación un año de salarios, lo cual estimo apropiado a las circunstancias personales de las partes y a las características del caso, en especial teniendo en cuenta que dicho parámetro resulta análogo al criterio adoptado por la Ley de Contrato de Trabajo al fijar las reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo (arts. 178 y 182)...

-La actora se queja porque no se condena en forma solidaria a los demandados Tarrío y Piro. Funda su reclamo en los artículos 1072 y 1109 del Código Civil y alega que con sus conductas son los causantes directos del daño ocasionado...Asiste razón a la recurrente por los motivos que paso a exponer...

En autos quedó acreditado que los autores del acoso moral fueron los demandados Tarrío y Piro, ya que los testigos han sido contestes en describir los malos tratos que tenían hacia la actora. Sobre la base de lo expuesto, considero que los codemandados Tarrío y Piro deben ser condenados en forma solidaria respecto de la condena por daño moral, con costas a cargo de estos últimos (artículo 68 del CPCC), por lo que deviene abstracto el tratamiento de la queja deducida sobre este punto por los mencionados accionados...

- Respecto al daño psicológico, debe mantenerse lo decidido en la anterior instancia. El perito psicólogo informa que Veira no tiene un cuadro psicológico actual que sea consecuencia de los hechos relatados en autos, pues sus defensas psíquicas han sido suficientes para resolver los conflictos que pudieran haberse generado a raíz de los hechos mencionados...

- Sala IX. Juzgado N^o 30. Sentencia N^o 14.448 de fecha 22-08-2007. Partes: Iriarte, Diego Raúl contra Quick Solutions, S.A. y otros: En ese caso, el trabajador fue acusado de tentativa de robo y lesiones, lo cual llevó a que la empresa dispusiera su despido y promoviera una acción penal en su contra.

Sin embargo, en esa causa la justicia resolvió decretar el sobreseimiento del trabajador y, en consecuencia, éste inició un juicio por despido injustificado. Para fundamentar la procedencia de la reparación adicional por daño moral los jueces establecieron que "si bien la indemnización tarifada resarcía todos los daños y perjuicios derivados de la ruptura del contrato de trabajo, en el caso existían circunstancias excepcionales que justificaban la reparación del daño más allá del resarcimiento establecido en el artículo 245 de la LCT".

El tribunal consideró que la causa penal, en la que se le imputó la comisión de esos delitos, había ocasionado al trabajador "inquietudes y molestias" y un daño en sus legítimos sentimientos. La Justicia consideró que en este marco "hacen procedente la reparación de tales perjuicios en forma separada de la indemnización tarifada" prevista en la ley laboral.

El fallo va en el mismo sentido de otros pronunciamientos donde la cámara reconoció, además de las indemnizaciones tarifadas, un plus adicional por daño moral.

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VII, de fecha 03-05-2006. “Caso Q.B.J”:
- El caso se inició a partir del reclamo de una secretaria de un estudio de abogados que en Abril de 2004 presentó una carta a la empleadora donde explicó una serie de actitudes ejercidas por uno de sus jefes, a las que resumió como acoso “moral”, “psicológico” y “laboral”.

Frente a ello, la firma consideró a aquellos términos como “injuriantes”, por lo que decidió despedir a la empleada con justa causa.

En primera instancia, el juez rechazó el planteo por falta de pruebas fehacientes para acreditar “el régimen de esclavitud” que la trabajadora aseguró padecer.

Sin embargo, y apelada la sentencia de grado, la cámara destacó como “impensable” que tratándose de una empleada de casi 12 años de antigüedad “no haya merecida una mayor atención o estudio antes de decretarse el despido”.

Si bien el tribunal remarcó la falta de investigación por parte del bufete, dejó en claro que la mayoría de las aseveraciones vertidas por la “víctima” en aquella misiva padecían cierta vaguedad o imprecisión.

Concretamente, dijo que la trabajadora remarcó que “se ha burlado de mi vida privada toda durante años”, sin especificar “en qué consiste la burla, cuándo ocurrió, el contexto de la conversación”. También observó que cuando la empleada indicó que su jefe la interrumpía cuando hablaba, “tampoco identifica circunstancias de tiempo, modo y lugar”.

En igual sentido advirtió que cuando la actora aseguró haber sido atacada verbalmente criticando sus trabajos, que fue monitoreada maliciosamente o vio reducida o tercerizada sus tareas, tales situaciones no fueron suficientemente acreditadas; todas las imputaciones “merecían mayor aclaración”.

A pesar de ello, el tribunal destacó que el hecho de que aquellas manifestaciones resultasen insustanciales “no implica que no merecieran de parte del empleador un mayor análisis que el realizado a la hora de disponer el despido”.

“La circunstancia de que una trabajadora formule una denuncia referida a uno de sus jefes y socio del estudio, y que tal determinación, sin un previo estudio acerca de la verosimilitud de las causales esgrimidas merezca la expulsión, hace pensar que parte de esas imputaciones resulten, cuanto menos, creíbles”, destacó el Juez Juan Andrés Ruiz Díaz.

En definitiva, la Sala indicó que la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) garantiza el derecho de las personas a no ser sometido a tratos crueles, indignos o degradantes, y que debe completarse con la potestad a ser oído, “permitiéndosele denunciarlos ante su superior para su esclarecimiento”.

2.3.14.4.- Decisiones Judiciales en Colombia:

Ayala (2004), menciona los pronunciamientos de la Corte Constitucional en la sentencias T-461-1998 caso de hostigamiento en las relaciones laborales, la sentencia T -013 -1999 sobre dignidad del trabajador y en la sentencia T-170-1999 el hostigamiento en relación al derecho de asociación, las cuales se resumen así:

SENTENCIA	TEMA	RESULTADO
<p>T-013-1999 de fecha 21-01-1999. Magistrado Ponente, Dr. Alfredo Beltrán Sierra</p>	<p>Acción de tutela de Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda.</p> <p>Antecedente: Alegó la parte accionada "despido por justa causa por bajo desempeño".</p> <p>Alegó la parte actora: Trato discriminatorio en relación con los otros empleados de la empresa, lo cual se refleja en que no hay aumento salarial en comparación con los demás empleados.</p> <p>Situación de hostigamiento en el ambiente laboral.</p> <p>Despido sin llamados de atención escritos ni notificación.</p>	<p>a. Incremento salarial denegado.</p> <p>b. A efectos de proteger el <u>derecho a la dignidad</u> de la señora Luz Carime Suta Fajardo se ordenó el cese de hostilidades por parte de la empresa Drant Larabe Ltda en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, so pena de que la trabajadora pueda dar por terminado el contrato de trabajo, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto.</p>
<p>T-170-1999 de fecha 17-03-1999 Magistrado Ponente: Dr. José Gregorio Hernández Galindo</p>	<p>Acción de tutela de Alfonso Vargas Romero contra Supertiendas y Droguería Olímpica S.A.</p> <p>Antecedentes: El peticionario, Alfonso Vargas Romero, consideró violados sus derechos a la vida, a la honra,</p>	<p>En este caso la Sala reiteró lo expuesto en la Sentencia T-013 del 21 de enero de 1999 (M.P.: Dr. Alfredo Beltrán Sierra), en el sentido de que "no puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado". La dignidad en las condiciones de trabajo, como se expresó en la Sentencia T-461 del 3 de septiembre 1998 (el mismo ponente), "no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada (...), pues el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral cualquiera que ella sea, el desarrollo de su ser".</p>

	<p>al trabajo, y sus libertades de asociación, de expresión y de reunión. También estimó atropellada su dignidad.</p> <p>La parte accionada alegó: Conductas realizadas por el trabajador que configuran incumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas por éste.</p>	<p>Pero, si el trabajador hostigado lo es por causa de su vinculación a un sindicato o por desempeñar cargos directivos en la organización sindical a la que pertenece, o por ejercer su derecho de reunión con los demás sindicalizados, o por difundir entre sus compañeros los conceptos que la asociación de trabajadores acoge, buscando nuevos adherentes, la vulneración de los derechos fundamentales repercute no solamente en la persona singular del afectado, sino que se extiende al sindicato mismo y aun a los no sindicalizados, cuya libertad también resulta coartada.</p> <p>Finalmente, <u>se concedió la tutela</u> de los derechos de reunión y asociación sindical, de la libertad de expresión, del debido proceso, <u>de honra y buen nombre, de trabajo</u> y de los que se derivan del fuero sindical, que han sido vulnerados por "Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.", en el caso de Alfonso Vargas Romero.</p> <p>En consecuencia, se ordenó a dicha compañía cesar inmediatamente toda conducta o actitud de hostigamiento o persecución contra el nombrado trabajador y suspender toda disposición que le impida ejercer a plenitud la totalidad de sus derechos constitucionales, tanto en su calidad de miembro del "Sindicato Nacional de Trabajadores de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., SINTRAOLIMPICA", como en su condición de directivo del mismo.</p>
<p>T-461-1998 de fecha 03-09-1998. Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra.</p>	<p>Acción de tutela de Pedro Alfonso Gómez Buitrago contra la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana. S.A.</p> <p>Antecedentes: Según el actor, la empresa acusada lo sometió a un trato discriminatorio, en relación con funcionarios de su mismo nivel, desconociendo su derecho al trabajo y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral en especial, el respeto a su dignidad.</p> <p>Según la accionada el</p>	<p>En este caso, la Sala expresó: "No se requieren de mayores análisis para comprender que la compañía acusada puede estar, como lo afirma el actor, propiciando su renuncia, sometándolo a situaciones que, aisladamente o en conjunto, buscan alterar su estabilidad, hasta el punto que éste decida abandonar la compañía, en razón a esos actos de presión, como si se tratase de una decisión autónoma y voluntaria. Hecho que, en sí mismo, le permitiría a la empresa, entre otros, liberarse de la carga económica que tendría que asumir si opta por terminar la relación contractual que tiene con el accionante, sin la existencia de una justa causa.</p> <p>Esas presiones deben ser consideradas como lesivas al respeto que a la dignidad del trabajador y sus derechos, debe el empleador. ...la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí</p>

	<p>empleador ha cumplido estrictamente con sus obligaciones, incluida la de guardar absoluto respeto al trabajador en su dignidad.</p>	<p>mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser...</p> <p>...El accionante, en el caso en estudio, ha optado por seguir vinculado a la compañía acusada, a pesar del tratamiento que viene recibiendo, decisión que debe ser respetada, pues es el único que tiene la capacidad de decidir si termina la relación laboral que tiene para con la acusada y, busca, en los mecanismos que la legislación laboral consagra, la forma de demostrar que su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, fue propiciada por una conducta impropia de su empleador...</p> <p>...El patrono que incurre en estas conductas, da origen a lo que la doctrina y la jurisprudencia han venido denominando despido indirecto, que le permite al trabajador demandar las indemnizaciones que reconoce el legislador, como si se hubiese producido un despido sin justa causa...</p> <p>Y finalmente la Sala tomó la siguiente decisión: ... Primero: CONFÍRMASE, la sentencia del cinco (5) de mayo de mil novecientos noventa y ocho (1998), proferida por el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, en la acción de tutela instaurada por el señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago en contra de la Sociedad Administradora de Consorcios Grancolombiana S.A., en cuanto hace a la decisión de denegar el amparo solicitado por Pedro Alfonso Gómez Buitrago, para obtener el reajuste salarial al que dice tener derecho. Segundo. <u>En cuanto a la protección del derecho a la dignidad del señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago, se CONCEDE el amparo solicitado.</u> En consecuencia, ORDÉNASE a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, CESE los actos de hostigamiento que, en contra del mencionado Gómez Buitrago viene ejerciendo..."</p>
--	--	--

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Colombia.

A continuación se hace una síntesis de la jurisprudencia más relevante sobre acoso laboral emitida por la Corte Constitucional de Colombia con posterioridad a la promulgación de la Ley 1010 de 2006:

SENTENCIA	TEMA	RESULTADO
<p>C-738 del 30.08.2006</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.</p> <p>Expediente: D-6194</p>	<p>Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano Franky Urrego Ortiz contra el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Alegatos: Con lo contemplado en el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 a pesar de que la autoridad competente para imponer la multa y el límite de esta están establecidos en la Ley, la disposición no fija el procedimiento a seguir para la imposición de la sanción, desconociéndose de esta forma el debido proceso de los cuestionados por temeridad.</p> <p>Se solicitó declaración de inexecutable para el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006 sobre temeridad de la queja de acoso laboral.</p>	<p>Así las cosas, para la Corte “La drasticidad de la medida para quien temerariamente presenta una queja se evidencia, además, en el hecho de que la sanción imponible debe ser descontada directamente de su salario, mientras que al sancionado por acoso laboral puede serlo de bienes de distinta procedencia, dado que la jurisdicción coactiva permite a la autoridad ejecutante perseguir recursos patrimoniales del ejecutado que no necesariamente están vinculados con su salario” (Sentencia C –138 de 2006).</p> <p>En consecuencia se declara executable el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, por los cargos analizados en la presente sentencia, a excepción de la expresión "los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis (6) meses siguientes a su imposición." la cual será declarada inexecutable” (Corte Constitucional, 2006).</p> <p>Por consiguiente, Monroy (2006) considera que tal expresión es contraria a la Constitución Política por establecer un trato diferenciado no justificado de mayor drasticidad, por tanto, desproporcionado, en contra de quien ejecuta una conducta de menor gravedad que la conducta principal, que es el acoso.</p>
<p>T-882 de 26.10. 2006</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto</p> <p>Expediente T-1377066</p>	<p>Acción de Tutela interpuesta por Ana María Amézquita Barrios contra la Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatria ARP.</p> <p>Alegatos: Se inició por parte de su jefa una “persecución personal</p>	<p>El tribunal sentenció que los jueces sí pueden conceder la acción de tutela como medida preventiva contra los actos de discriminación y, por esa vía, lograr el traslado del afectado o impartir la orden al superior para que cese de inmediato la persecución laboral. El objetivo: evitar el deterioro de la autoestima del funcionario y la baja en el nivel de su rendimiento habitual.</p> <p>La Sala estimó que para los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores, y por ende la tutela resulta ser el instrumento</p>

	<p>injusta y desequilibrante a través de memorandos en los que además de las funciones propias de su cargo, se le asignaban otras por completo ajenas a la naturaleza del mismo, tales como las de aseo de la oficina y entrega de correspondencia. También procedió a reducir a la mínima expresión el grupo de trabajo que colaboraba con la División Jurídica.</p> <p>Los médicos le diagnosticaron a la servidora afectada estrés grave, la incapacitaron y, por ello, su psiquiatra le recomendó la reubicación de trabajo.</p>	<p>idóneo, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que se le pueda imputar a quien incurra en acoso laboral.</p> <p>Ante la reubicación de trabajo de la funcionaria, la Corte constató que se trata de un hecho superado que le sirve, además, para insistir en el trato decente y transparente en las oficinas.</p> <p>Cuando el acoso laboral tiene lugar en el sector privado, la tutela resulta, en principio, improcedente. El motivo: el trabajador cuenta con una vía judicial efectiva para amparar sus derechos, el cual es acudir ante el juez laboral a fin de que éste convoque a una audiencia de práctica de pruebas dentro de los 30 días siguientes, providencia que puede ser apelada.</p>
<p>C-898 de 01.11.2006</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.</p> <p>Expediente: D-6329</p>	<p>Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por Leidy Carolina Fonseca Ochoa y Lilian Paola Florez Rosales contra el artículo 3 literal f de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Alegatos: El hecho de que exista un vínculo familiar o afectivo en la relación laboral no es un impedimento para olvidar los principios que rigen el derecho laboral encaminado a garantizar el trato justo y equitativo que emana de la subordinación propia de dicho vínculo laboral.</p>	<p>“El hecho de que exista entre las partes un vínculo familiar o afectivo no implica que el empleador valiéndose de esta circunstancia resulte favorecido al ser sancionado, ya que todo trabajador sin importar distinción alguna goza de la protección que el Estado le brinda a través de los derechos y garantías fundamentales refiriéndose a una relación más que la simple laboral. Debe reglamentarse claramente que en caso de cualquier abuso, el empleador será sancionado severamente y no al contrario como la norma demandada pretende hacerlo.”</p> <p>“Se pone de manifiesto claramente que en situaciones familiares o afectivas el empleador pueda cometer arbitrariedades sin ninguna clase de restricción en vista de la existencia de un vacío jurídico que desvirtúa el equilibrio o igualdad que debe existir para las partes de la relación laboral, ya que dicho vínculo da lugar según la norma.”</p> <p>De acuerdo a lo expresado y argumentado la Corte Constitucional declaró INEXEQUIBLE el literal f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006. Entonces no será catalogada como una conducta atenuante o favorable para dictaminar favorable o desfavorablemente la responsabilidad penal en situaciones de acoso laboral, los vínculos familiares o afectivos que puedan existir entre trabajadores de una</p>

		empresa.
C-078 de 07.02.2007 Magistrado Ponente: Dr. Jaime Córdova Triviño Expediente: D-6376	<p>Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por David Ricardo Rodríguez Navarro contra el literal e (parcial) y f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Alegatos: Tilda de inconstitucional el artículo 3, literal e de la Ley 1010 de 2006 que reza: “Son conductas atenuantes del acoso laboral ... e) <u>Las condiciones de inferioridad</u> síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta... f) <u>Los vínculos familiares y afectivos</u>”</p> <p>La norma vulnera la Constitución en su preámbulo y sus artículos 1 y 13, al igual que los artículos 5 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por cuanto el legislador no puede considerar que una persona es inferior a otra.</p> <p>A juicio del demandante, el legislador a través de esta norma está indicando que las personas con desventajas síquicas son “inferiores”, es decir, menos que otras, lo que</p>	<p>El actor demanda el literal f) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 y la expresión “de inferioridad” del literal e) del mismo artículo. Dado que la Corte mediante sentencia C-898 de 2006 declaró inexecutable el literal f) del artículo 3 de la Ley 1010 de 2003, la presente decisión se estará a lo resuelto en la citada sentencia. Pasa entonces la Corte a estudiar la demanda parcial contra el literal e) mencionado</p> <p>En el caso que se estudia, la norma reproduce una de las circunstancias de atenuación punitiva recogidas tradicionalmente en el derecho penal y plasmado expresamente en el artículo 55 de la Ley 599 de 2000. Tal circunstancia permite que el juez competente gradúe la sanción teniendo en cuenta que la persona, al momento de cometer la falta, se encontraba en condiciones <i>de inferioridad síquicas</i> que influyeron decididamente en su realización. Como lo señala el Ministerio Público, nada obsta para entender que la referencia a las “condiciones de inferioridad” se realiza no para calificar de persona “inferior” al sujeto que se encuentra en estas condiciones, sino para calificar ciertas circunstancias coyunturales en la cuales una persona se encuentra en incapacidad de advertir la gravedad de su conducta o incluso de evitarla.</p> <p>Como se mencionó extensamente en los fundamentos anteriores de esta decisión, el juicio de constitucionalidad del lenguaje del legislador sólo puede conducir a la declaratoria de inexecutable de la expresión estudiada si no existe ninguna interpretación constitucionalmente admisible de la misma. En efecto, el principio de conservación del derecho exige que el juez constitucional mantenga en el ordenamiento una disposición cuando quiera que al menos una interpretación de la misma resulte constitucional.</p> <p>En el presente caso está clara la razonabilidad de la interpretación del Procurador en virtud de la cual la expresión “de inferioridad” se aplica a las <i>condiciones especiales</i> en las que se encontraba circunstancialmente la persona – cualquier persona – al cometer la falta, pero no califica de ninguna manera a una persona o a un grupo de personas como “seres inferiores”.</p> <p>Así las cosas, encuentra la Corte que la disposición parcialmente demandada no necesariamente conduce a la interpretación que hace el demandante y, en esa medida, el lenguaje empleado no tiene necesariamente el poder simbólico de calificar a quien tiene desventajas psíquicas determinadas por la edad o por razones fisiológicas de “persona inferior”. Por el contrario, de lo que se trata es de</p>

	<p>vulnera su dignidad, igualdad e integridad. El Procurador, a su turno, consideró que lo que hace la norma es calificar las <i>condiciones especiales</i> en las que cualquier persona puede encontrarse y no denigrar o insultar a un sector o grupo de personas desaventajadas síquicamente.</p>	<p>calificar ciertas condiciones en las cuales un sujeto puede encontrarse en situación de indefensión o subordinación o en circunstancias de extrema debilidad hasta el punto en el cual no pueda evitar la comisión de la falta o medir el efecto de la misma. Como bien se sabe, en el derecho sancionatorio el juez está obligado a valorar estas circunstancias específicas a la hora de graduar la sanción. Denominar tales circunstancias como “condiciones de inferioridad” no significa entonces considerar que un sector o grupo de personas es “inferior” al resto de la población o quien se encuentre circunstancialmente en esta circunstancia sea una persona “inferior”. De lo que se trata simplemente es de entender que quien cometió la falta se encontraba en circunstancias especiales que merecen ser evaluadas por el fallador al momento de imponer la sanción.</p> <p>Es importante aclarar que la disposición no se refiere a quien es calificado como inimputable. En este caso, como se sabe, la consecuencia es la eximente de pena y la imposición de medidas de seguridad y no la mera atenuación punitiva. La disposición estudiada se aplica entonces a personas imputables que al cometer la falta se encontraban en “circunstancias de inferioridad” por las causas que la misma disposición establece y que por no ser motivo de demanda no serán objeto de control en el presente proceso. En ese sentido, la norma parcialmente demandada persigue que la sanción responda al principio de proporcionalidad el cual exige la valoración integral del daño cometido pero también de las circunstancias en las cuales se encontraba quien cometió la falta.</p> <p>Entendida de esta manera, la expresión “de inferioridad” no resulta inconstitucional. En efecto, dicha expresión debe ser entendida como referida a una situación circunstancial de debilidad extrema y manifiesta del actor de la falta al momento de cometerla. En este sentido dicha expresión no estigmatiza, denigra o insulta a grupo o sector alguno de personas. En consecuencia, la expresión “de inferioridad” demandada será declarada exequible por los cargos formulados en la demanda.”</p>
<p>C- 282 de 18.04. 2007</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Álvaro Tafur Galvis</p> <p>Expediente: D-6494</p>	<p>Demanda por inconstitucionalidad interpuesta por Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra contra:</p> <p>Primero, la expresión “reglamento de trabajo” contenida en el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 (numeral 1º y</p>	<p>Para la Corte el primer cargo no prospera, por las siguientes razones:</p> <p>“El objeto del artículo 9º es establecer las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, pero no definir el ámbito general de aplicación de la ley, ni regular el régimen sancionatorio contra los infractores. Por tanto, de este artículo no es posible derivar una regla general de aplicación o inaplicación de la ley, más aún cuando, como ya se revisó, dicha materia está expresamente regulada en otros apartes de ella (especialmente artículos 1º y 6º).</p> <p>No existe referencia expresa que determine que las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral no deben adoptarse en cierto tipo de empresas o en</p>

	<p>parágrafo 1º), pues a juicio de los actores restringe el ámbito de la ley a las empresas que cuentan con él y la hace inaplicable a las que no deben tenerlo (especialmente entidades públicas y fuerzas militares) y a las que han incumplido su deber legal de expedirlo.</p> <p>Segundo, contra la exigencia de una denuncia “escrita” (art. 9 numeral 2º), que según la demanda impide que las personas que no saben leer y escribir puedan denunciar conductas de acoso laboral.</p>	<p>las entidades estatales. Tampoco existe una exclusión para las Fuerzas Militares como lo indican los demandantes.</p> <p>En el numeral 1º del artículo 9º, “reglamentos de trabajo” se complementa con el término “empresas e <u>instituciones</u>”, que en otros apartes de la ley es utilizado para identificar tanto a las empresas del sector privado como a las entidades públicas (instituciones), en cuanto destinatarias directas de la ley. Ello le resta a la expresión acusada su connotación privatista y, como sostienen los intervinientes y el Ministerio Público, le procura un sentido amplio y general, que incluye, en el caso de las entidades públicas, los actos administrativos que éstas deben expedir para implementar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. Por tanto, el numeral 1º del artículo 9º, ratifica la regla general de aplicación de la ley a “empresas e instituciones”, es decir, a los empleadores privados y públicos.</p> <p>En el párrafo 1º del artículo 9º, la norma sí se refiere específicamente a la actualización de los actuales reglamentos de trabajo regulados por el Código Sustantivo del Trabajo, pero ni ello es en sí mismo inconstitucional, ni tiene las consecuencias que le otorgan los demandantes, pues solamente constituye una orden adicional para las empresas que ya tienen un reglamento de trabajo, que no restringe el deber general establecido en la ley y, específicamente, en el numeral 1º del mismo artículo 9º, en cuanto a la adopción de medidas preventivas y correctivas de acoso laboral en todas las empresas y entidades públicas y privadas.</p> <p>Acorde con lo anterior, el párrafo 2º del artículo 9º advierte que la omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral “por parte del empleador o <u>jefes superiores de la administración</u>”, se entenderá como tolerancia de la misma. Por tanto, también se establece una consecuencia negativa para los casos en que “los jefes superiores de la administración”, es decir los responsables de las entidades del Estado, omitan la adopción de las medidas previstas en este artículo sobre prevención y corrección de conductas constitutivas de acoso laboral...listo lo anterior, es claro que la expresión “reglamentos de trabajo”, en ninguno de los dos apartes en que es utilizada en el Artículo 9º, excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, como equivocadamente lo interpretaron los demandantes.</p> <p>No se desconoce que gran parte de las entidades estatales no tienen un “reglamento de trabajo” en los términos del Código Sustantivo del Trabajo, pero como señalan los intervinientes en el contexto del artículo 9º de la Ley 1010 de</p>
--	--	--

		<p>2006 dicha expresión tiene un sentido amplio y, por tanto, comprende también los actos que deben expedir las entidades estatales para adoptar mecanismos preventivos y correctivos del hostigamiento laboral.</p> <p>Así mismo, el hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (parágrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma, pues lo primero hace referencia solamente a un problema de eficacia de la norma, que no afecta per se su validez.</p> <p>En consecuencia, el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable.”</p> <p>Para la Corte el segundo cargo tampoco prospera, por los siguientes motivos: “se observa que el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 regula un procedimiento de tipo administrativo, en el que efectivamente se establece como regla general que la denuncia o queja para poner en marcha los mecanismos preventivos y correctivos de acoso laboral debe ser presentada por escrito. Dicha solicitud da origen a una actuación administrativa ante los Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo, a través de la cual, previa audiencia de la parte denunciada, se puede conminar 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.”</p> <p>La ley no prevé expresamente el tratamiento que estas autoridades deben dar a las denuncias de quienes no pueden o no saben escribir, es decir de aquéllas personas que requieran hacer una denuncia verbal ante la imposibilidad de presentarla por escrito. No obstante ello no comporta un impedimento en ese sentido ni representa un vacío legal, pues en esos casos se aplica lo dispuesto en</p>
--	--	--

		<p>el artículo 5º del Código Contencioso Administrativo, que en concordancia con el principio de eficacia (arts. 209 de la C.P. y 3º del C.C.A.), determina que los Inspectores Municipales de Policía, Personeros Municipales o la Defensoría del Pueblo están obligados a recibir las denuncias de quienes no saben o no pueden escribir, a revestirlas de dicha formalidad y a dar inicio con ello a la correspondiente actuación administrativa.</p> <p>La expresión acusada no admite la interpretación dada por los demandantes, pues ella desconoce que el legislador ha previsto la forma en que las autoridades administrativas deben actuar para garantizar la efectividad del derecho de petición de las personas que no manejan el lenguaje escrito. En esa medida, contrario a lo afirmado por los accionantes, la expresión acusada, que por regla general exige la presentación de una denuncia escrita, no impide que las personas que no saben o no pueden escribir ejerzan su derecho de denunciar conductas de acoso laboral, en su caso de manera verbal, ni mucho menos exonera a las autoridades encargadas de su recepción de darles el trámite correspondiente y de garantizar la protección de la integridad y dignidad humana de quien se ha visto afectado por las conductas señaladas en la Ley 1010 de 2006.”</p>
<p>C-780 de 26.09.2007</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.</p> <p>Expediente: D-6739</p>	<p>Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz Pérez contra el artículo 7º (parcial) de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Artículo 7º. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la <u>ocurrencia repetida</u> y <u>pública</u> de cualquiera de las siguientes conductas (...)</p> <p>Alegatos: La exigencia de que las conductas que configuran acoso laboral requieran ser desplegadas de manera pública, es abiertamente atentatorio del derecho a la</p>	<p>Se discute el hecho de que la presunción de acoso laboral (artículo 7 de la Ley 1010 de 2006) aplica cuando la ocurrencia es repetitiva y pública y en caso contrario no aplicaría, es decir cuando las conductas ocurren privadamente.</p> <p>“La presunción de acoso laboral objeto de análisis, no implica desde ningún punto de vista el desconocimiento del derecho al debido proceso del acusado.</p> <p>En efecto, quien es denunciado por haber desplegado presuntamente alguna de las conductas que configuran acoso laboral aun cuando lo haya hecho de manera reiterada y pública, tiene la posibilidad, dentro del proceso, ya sea judicial o disciplinario, de controvertir las pruebas en aras de demostrar que los hechos que dieron lugar a tal proceso no ocurrieron o que, en caso de haber tenido lugar, no configuran la conducta de acoso laboral.</p> <p>De esta manera, la presunción establecida en la disposición objeto de examen no contraria el principio de presunción de inocencia ni el derecho al debido proceso, pues se trata de una redistribución de las cargas procesales que no hace nugatorio el derecho de defensa de quien debe desvirtuar el hecho o la consecuencia deducida. Se trata como se dijo en el acápite anterior, de una institución jurídica que permite al legislador invertir o desplazar el objeto de la prueba, con el propósito de corregir la desigualdad material que existe entre las partes respecto</p>

	<p>igualdad, por cuanto establece una diferenciación injustificada entre las actuaciones acaecidas en privado, que serán de más frecuente ocurrencia, y aquellas que tengan lugar en público.</p> <p>La disposición establece un trato discriminatorio entre los dos tipos de víctimas, pues la carga probatoria para quienes padecen el hostigamiento en privado se incrementa desproporcionalmente, más si se tiene en cuenta que el agresor procurara ocultar su comportamiento.</p>	<p>del acceso a la prueba en favor de quien se encuentra en situación de indefensión o de debilidad manifiesta, en este caso concreto, como manifestación directa del principio in dubio pro operario y proteger así bienes jurídicos particularmente valiosos.”</p> <p>En base a lo antes expuesto la Corte resuelve “declarar exequible, por el cargo estudiado, el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006”.</p>
<p>C-960 de 14.11.2007</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Cepeda Espinoza</p> <p>Expediente: D-6835</p>	<p>Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano David Alonso Roa Salguero contra el parágrafo (parcial) del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006.</p> <p>Alegatos: Tilda de inconstitucional el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 que reza: “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” Por considerar que éste vulnera los artículos 1, 2 y 13 de la Constitución Colombiana. El demandante considera que</p>	<p>La Corte resuelve declarar exequible la expresión “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”, contenida en el parágrafo del artículo 1° de la Ley 1010 de 2006, en el entendido de que si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006.”</p> <p>Entre las razones principales para tomar la decisión, la Corte reiteró que tanto la ley como la jurisprudencia han establecido la presunción de existencia de una relación laboral al margen de la denominación asignada al contrato, lo que se ha denominado como contrato realidad, es decir, “aquel que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma”. De acuerdo con esto, cuando se hace referencia a una relación laboral se debe entender que ésta no depende de la clasificación de las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad, sino de si se encuentran los elementos esenciales del contrato de trabajo, cuyo elemento determinante es la subordinación. Así, la protección al trabajador frente al acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, obedece a la existencia real de subordinación pues la dependencia en la relación es la que determina la posibilidad de acoso, de acuerdo a los sujetos y al ámbito de aplicación de la ley. En este sentido, los bienes protegidos en el marco de las relaciones laborales son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, “la armonía entre quienes</p>

	<p>la disposición vulnera los artículos mencionados pues “excluye a las personas que se encuentran vinculadas tanto en el sector público mediante un contrato de prestación de servicios, que generalmente cumplen horarios y en cierta medida se encuentran sujetos a una real y verdadera subordinación o dependencia, conformando con ello un contexto de relación laboral.”</p>	<p>comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa”</p> <p>La excepción que contempla el párrafo acusado, al excluir de las relaciones civiles y comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios, la aplicación de la Ley 1010 de 2006, encuentra justificación en el hecho de que en estos casos no existe una relación de jerarquía, dependencia o subordinación, como si la hay en el grupo de las personas que laboran en el marco de una relación laboral. Por eso, no es comparable con el grupo de las personas que prestan servicios bajo la modalidad de un contrato civil o comercial de prestación de servicios y por lo mismo, no existe un trato igual del legislador. Sin embargo, la Corte, ante la eventualidad que uno de estos contratos encubra en la realidad una relación de naturaleza laboral que implique subordinación, si sería aplicable la protección de la Ley 1010 de 2006, para prevenir situaciones de acoso laboral, tal como suele ocurrir en las famosas contrataciones por medio de las Cooperativas de Trabajo que hoy por hoy tienden a desaparecer precisamente por el encubrimiento de la relación laboral.</p> <p>En este sentido, queda condicionada la exequibilidad del párrafo demandado. Si se demuestra que existe subordinación, a pesar que contractualmente se maneje la figura de prestación de servicios.”</p>
<p>T-238 de 04.03.2008</p> <p>Magistrado Ponente: Dr. Mauricio González Cuervo</p> <p>Expediente: T-1614078</p>	<p>Acción de Tutela interpuesta por Martín Benito Serrano Rueda contra Alianza Temporales Ltda., y Servientrega, S.A.</p> <p>Alegatos: El demandante solicitó al juez de tutela la protección de sus derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud, - este último en conexidad con el derecho fundamental a la vida digna -, por considerar que la decisión de las empresas Servientrega S.A. y Alianza Temporales Ltda., de no renovar su contrato laboral después de haber trabajado en</p>	<p>“concluye la Corte, que no se demostró por las empresas accionantes que la no renovación contractual fuera producto de una causa objetiva. Por el contrario, el conocimiento por parte de las empresas de la situación de salud del accionante, su debilidad manifiesta, la falta de prueba de la supresión del cargo, la ausencia de pruebas con respecto a una actuación eficaz de las empresas frente al supuesto acoso laboral, permiten concluir que sí se dio una discriminación en contra del actor, motivada precisamente por sus circunstancias de salud. Esta Corporación no puede, entonces, convalidar la conducta del empleador y de la usuaria, que vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la dignidad humana del accionante, cuando amparados en una facultad de rango legal, no demostraron probatoriamente las circunstancias objetivas que legitimaron su proceder.</p> <p>Con todo, como los principios de estabilidad laboral y de solidaridad no pueden ser asumidos como generadores de un deber perpetuo en cabeza del accionante, esta Corporación ordenará de manera transitoria que se reintegre al actor al mismo cargo que venía desempeñando o uno equivalente al momento de la terminación de la relación laboral. Las entidades demandadas en coordinación con la ARP correspondiente, deberán analizar las posibles condiciones de trabajo del</p>

	<p>Servientrega por más de cinco años, viola los derechos invocados, especialmente porque la no continuación de su contrato de trabajo para el año 2007, fue producto según el actor, de una presunta discriminación por razón de su enfermedad VIH, SIDA.</p> <p>Asegura que ingresó a laborar en Servientrega S.A. con buena salud en 1998 y que padece de VIH desde el 2003.</p> <p>En el 2006, ciertas exigencias y limitaciones derivadas de su dolencia, - como controles médicos e incapacidades varias -, le acarrearón inconvenientes con su jefe directo. El actor alega haber puesto en conocimiento de las empresas accionadas en varias oportunidades y especialmente a finales del 2006, los malos tratos y el acoso que su superior le propinaba por esta razón, así como haber solicitado a la dirección general de Servientrega la renovación del contrato para el 2007, con el propósito de no quedar en condiciones de debilidad si se terminaba el vínculo laboral.</p>	<p>accionante y ubicarlo en un sitio en donde no se le agrave su estado de salud. Sobre el particular, entiende la Corte que si bien la renovación del contrato del trabajo del accionante resulta por su carácter temporal, ajeno en principio a la legislación laboral (Decreto 4369 de 2006), tal renovación es pertinente transitoriamente con ocasión de la violación del derecho a la igualdad del actor, hasta tanto la justicia ordinaria se pronuncie sobre la naturaleza del contrato que vinculaba a las partes desde hacía varios años.</p> <p>Conviene precisar que la acción de tutela procede no sólo contra la empresa Alianza Temporales, sino también contra Servientrega S.A., porque a pesar de que el actor se encontraba vinculado laboralmente a la primera, la empresa usuaria generó o propició la situación de hecho frente a la cual el trabajador quedó en absoluta indefensión, consistente en prescindir de los servicios del trabajador en misión, en desconocimiento de los derechos fundamentales del mismo.</p> <p>Esta orden tendrá entonces efectos transitorios mientras la jurisdicción laboral se pronuncia de manera definitiva y con fuerza de cosa juzgada sobre la acción laboral ordinaria interpuesta por la accionante, aunque no impide a las empresas accionadas terminar el contrato laboral en el evento que se presente una causa objetiva conforme a los términos señalados en el presente fallo, siempre y cuando lo autorice un inspector de trabajo”.</p>
--	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de información obtenida de sentencias emitidas por la Corte Constitucional de Colombia.

2.3. Bases Legales:

La normativa constitucional y los instrumentos legales y reglamentarios que regulan la figura del acoso laboral en Venezuela se indican a continuación:

2.3.1.- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Nº 5.453 Extraordinaria de fecha 24 de Marzo de 2000. Los artículos 20, 46, 43, 57, 58, 60, 89.5, 87 y 83 consagran una serie de derechos que serían vulnerados en el supuesto de existir acoso laboral (Kahale, 2007), normas que se transcriben a continuación:

“Artículo 20. Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social”

En la norma antes transcrita deja claro que el ser humano posee derechos que no deben ser violados y que puede expresar su personalidad en cualquier dominio público cumpliendo de igual forma con los deberes que le exige la Ley.

“Artículo 43. El derecho a la vida es inviolable.”

“Artículo 46. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, en consecuencia:

1. Ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura o trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado, tiene derecho a la rehabilitación...

4. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley.”

Los artículos 43 y 46 dejan claro que toda persona tiene derecho a que se le respete su integridad física, psíquica y moral, por lo tanto las

referidas normas podrían ir en contra de una situación de mobbing, ya que la constitución persigue garantizar la integridad personal, es decir, que la persona no sufra ningún daño o deterioro.

“Artículo 57. Toda persona tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, sus ideas u opiniones de viva voz, por escrito o mediante cualquier otra forma de expresión, y de hacer uso para ello de cualquier medio de comunicación y difusión, sin que pueda establecerse censura. Quien haga uso de este derecho asume plena responsabilidad por todo lo expresado. No se permite el anonimato, ni la propaganda de guerra, ni los mensajes discriminatorios, ni los que promuevan la intolerancia religiosa.

Se prohíbe la censura a los funcionarios públicos o funcionarias públicas para dar cuenta de los asuntos bajo sus responsabilidades.”

“Artículo 58. La comunicación es libre y plural, y comporta los deberes y responsabilidades que indique la ley. Toda persona tiene derecho a la información oportuna, veraz e imparcial, sin censura, de acuerdo con los principios de esta Constitución, así como el derecho de réplica y rectificación cuando se vean afectados directamente por informaciones inexactas o agraviantes. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a recibir información adecuada para su desarrollo integral.”

Dentro de los derechos civiles encontramos los artículos 57 y 58 que atentarían en la aplicación del mobbing, fenómeno que vulneraría la libertad de expresión intersubjetiva y grupal.

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

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

“Artículo 83. La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir

con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República”

“Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

“Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.”

Dentro de los derechos sociales la Constitución plantea en el artículo 89 su numeral 5, que el trabajo es un hecho social y que por lo tanto gozará de la protección del Estado. Sumado a todo esto, quien hostigue o acose a otra persona psicológicamente, estaría vulnerando el derecho a la salud consagrado en el artículo 83 del texto constitucional.

Podemos concluir, que las conductas agresivas y transgresoras de la dignidad del ser humano, constituyen una violación a los derechos humanos y una trasgresión a estas disposiciones constitucionales, por ello, al igual que en España, en Venezuela, por la vía del amparo constitucional se solicita la restitución de la situación jurídica infringida cuando exista mobbing. Además,

si consideramos que uno de los objetivos del mobbing, es lograr la salida del trabajador de su puesto de trabajo, se puede considerar sobre la base del artículo 89, antes transcrito, que será nula toda renuncia lograda bajo esta forma de agresión.

2.3.2.- Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012. Esta Ley tiene como fin proteger a los habitantes de la República, en los términos y condiciones fijados en la Ley, ante una serie de contingencias, dentro de ellas las enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo. Dentro de su articulado se destacan los siguientes:

“Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, así como en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.”

“Artículo 19. El Sistema de Seguridad Social, sólo a los fines organizativos, estará integrado por los sistemas prestacionales siguientes: Salud, Previsión Social y Vivienda y Hábitat. Cada uno de los sistemas prestacionales tendrá a su cargo los regímenes prestacionales mediante los cuales se brindará protección ante las contingencias amparadas por el Sistema de Seguridad Social.”

“Artículo 20. El Sistema Prestacional de Salud, tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Salud mediante el desarrollo del Sistema Público Nacional de Salud.”

“Artículo 21. El Sistema Prestacional de Previsión Social, tendrá a su cargo los regímenes prestacionales siguientes: Servicios Sociales al

Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas; Empleo, Pensiones y Otras Asignaciones Económicas y Seguridad y Salud en el Trabajo.”

“Artículo 22. El Sistema Prestacional de Vivienda y Hábitat, tendrá a su cargo el Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.”

“Artículo 92. Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable, del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores y trabajadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.”

“Artículo 93. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo garantiza a los trabajadores y trabajadoras dependientes afiliados al Sistema de Seguridad Social, las prestaciones contempladas en éste Régimen.

A los efectos de la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención de las enfermedades y accidentes ocupacionales y otras materias compatibles, así como en la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, ampara a todos los trabajadores y trabajadoras.”

“Artículo 97. El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará bajo la rectoría del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo. Su gestión se realizará a través del Instituto Nacional de Prevención, Salud y

Seguridad Laborales y el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores, en coordinación con los órganos de la administración pública correspondientes.

El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se regirá por las disposiciones de la presente Ley, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y sus reglamentos.”

Como vemos, ese instrumento legal creó el sistema de seguridad social en Venezuela, el cual está integrado por tres sistemas prestacionales y seis regímenes prestacionales, siendo uno de ellos el régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo, la rectoría de tal régimen la tiene el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y los órganos gestores son el INPSASEL y el INCRET.

Correspondiéndole al INCRET garantizarle a la población sujeta al régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo la gestión directa de su infraestructura y programas y la asociación o intermediación con servicios turísticos-recreativos del sector público, privado o mixto, por su parte, el INPSASEL tiene como finalidad garantizarle a la población sujeta al campo de aplicación del régimen de seguridad y salud en el trabajo, las prestaciones establecidas en la LOSSS y el cumplimiento del objeto de la LOPCYMAT, salvo las conferidas al INCRET.

Este régimen prestacional ha sido ampliamente desarrollado en la LOPCYMAT y su Reglamento Parcial para garantizarles a los trabajadores, entre otros, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, todo lo cual se desprende de las normas que a continuación se transcriben:

2.3.3.- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005. Este instrumento le impone al empleador, entre otras, la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en los centros de trabajo, lo cual incluye el acoso laboral como riesgo psicosocial (que puede ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales), so pena de incurrir en la infracción establecida en el numeral 19 de su artículo 119.

Igualmente, se incluyó dentro de las obligaciones del empleador el abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, evitando la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.

Todo lo cual se infiere de la normativa que a continuación se transcribe:

“...Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras...

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas...

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.”

“Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental...
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.”

“Artículo 119. ... se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

19. No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.”

“Artículo 62. El empleador o empleadora, en cumplimiento del deber general de prevención, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan:

1. La identificación y documentación de las condiciones de trabajo existentes en el ambiente laboral que pudieran afectar la seguridad y salud en el trabajo.
2. La evaluación de los niveles de inseguridad de las condiciones de trabajo y el mantenimiento de un registro actualizado de los mismos, de acuerdo a lo establecido en las normas técnicas que regulan la materia.
3. El control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias, o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal.”

Como vemos, la LOPCYMAT, por una parte, no define la figura del mobbing, ni siquiera lo menciona expresamente, sólo se exponen una serie de conductas que pueden configurar tal fenómeno, faltando a mi criterio los elementos esenciales del mismo, como lo es la temporalidad y la frecuencia. Y por otra parte, al estar el mobbing incluido dentro de los riesgos

psicosociales, es perfectamente sancionable desde el punto de vista administrativo, si el empleador incumple con las obligaciones contenidas en las normas antes transcritas.

Por otra parte, la LOPCYMAT también incluyó dentro de las obligaciones del empleador, por una parte, el organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas, y por otra parte, la obligación de abstenerse de toda discriminación contra los trabajadores, respetar la libertad de conciencia y expresión de éstos.

2.3.4.- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria de fecha 07 de Mayo de 2012. Consagra una serie de derechos que se serían vulnerados por conductas de acoso laboral y que están consagrados en las siguientes normas:

“Principios

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

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

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

“Principio de no discriminación en el trabajo

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por

resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.”

“Libertad de trabajo

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

Ninguna persona podrá impedirle el ejercicio del derecho al trabajo a otra, ni obligarla a trabajar contra su voluntad.”

Como vemos, en general, lo que hace la LOTTT es desarrollar los derechos consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Cabe mencionar el artículo 156 ejusdem, en el cual se establece lo siguiente:

“Condiciones de trabajo

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral...
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.”

Por supuesto, que las condiciones hostiles a las cuales se ve sometido un trabajador víctima de mobbing contradicen esa norma. Este artículo debe ser considerado en conjunto con la obligación patronal de garantizar al trabajador condiciones de higiene y seguridad que garanticen los requerimientos de salud del trabajador y un ambiente de trabajo adecuado para el desarrollo de sus facultades físicas y mentales.

Pero, además, este instrumento legal prohíbe y define el acoso laboral, especifica las acciones a seguir contra el mismo, señala la respectiva infracción y se incluye esta figura como causal justificada de despido y de retiro, en los siguientes términos:

“Causas justificadas de despido

Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora:

k) Acoso laboral o acoso sexual.”

“Causas justificadas de retiro

Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

h) Acoso laboral o acoso sexual.”

“Acoso laboral

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

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

“Acciones contra el acoso laboral o sexual

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

“Infracción por acoso laboral o acoso sexual

Artículo 528. El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.”

2.3.5.- Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 40.548 de fecha 25 de Noviembre de 2014. Esta ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa, democrática, participativa, paritaria y protagónica. Este instrumento contiene una serie de conceptos relacionados con el objeto del presente estudio, a saber:

“Artículo 15. Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes:

1. Violencia psicológica: Toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de

violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

2. Acoso u hostigamiento: Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

3. Amenaza: Anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él (...)

11. Violencia laboral: Discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo, públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.”

“...Violencia psicológica

Artículo 39. Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión de seis a dieciocho meses.”

“...Acoso u hostigamiento

Artículo 40. La persona que mediante comportamientos, expresiones verbales o escritas, o mensajes electrónicos ejecute actos de intimidación, chantaje, acoso u hostigamiento que atenten contra la estabilidad emocional, laboral, económica, familiar o educativa de la mujer, será sancionado con prisión de ocho a veinte meses.”

“Amenaza

Artículo 41. La persona que mediante expresiones verbales, escritos o mensajes electrónicos amenace a una mujer con causarle un daño grave y probable de carácter físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial, será sancionado con prisión de diez a veintidós meses.

Si la amenaza o acto de violencia se realizare en el domicilio o residencia de la mujer objeto de violencia, la pena se incrementará de un tercio a la mitad.

Si el autor del delito fuere un funcionario público perteneciente a algún cuerpo policial o militar, la pena se incrementará en la mitad.

Si el hecho se cometiere con armas blancas o de fuego, la prisión será de dos a cuatro años.”

“...Indemnización

Artículo 61. Todos los hechos de violencia previstos en esta Ley acarrearán el pago de una indemnización a las mujeres víctimas de violencia o a sus herederos y herederas en caso de que la mujer haya fallecido como resultado de esos delitos, el monto de dicha indemnización habrá de ser fijado por el órgano jurisdiccional especializado competente, sin perjuicio de la obligación del agresor de pagar el tratamiento médico o psicológico que necesitare la víctima.”

2.3.6.- Código Civil. Gaceta Oficial Nº 2.990 de fecha 26 de Julio de 1.982. De conformidad con los artículos 1.185, 1.195 y 1.196 las víctimas de acoso laboral pueden ejercer acciones de responsabilidad civil contra el agresor. (Kahale, 2007), las referidas normas se transcriben a continuación:

“Artículo 1.185: El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo. Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.”

“Artículo 1.195: Si el hecho ilícito es imputable a varias personas, quedan obligadas solidariamente a reparar el daño causado. Quien ha pagado íntegramente la totalidad del daño, tiene acción contra cada uno de los coobligados por una parte que fijará el Juez según la gravedad de la falta cometida por cada uno de ellos. Si es imposible establecer el grado de responsabilidad de los coobligados, la repartición se hará por partes Iguales.”

“Artículo 1.196°: La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito.

El Juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada.

El Juez puede igualmente conceder una indemnización a los parientes, afines, o cónyuge, como reparación del dolor sufrido en caso de muerte de la víctima.”

El mobbing como tal, ocasiona daños a la persona que lo sufre, que pueden ser más o menos severos, dependiendo en muchos casos de la fortaleza psicológica de la víctima, con lo cual se genera un daño para el trabajador, resultando en consecuencia aplicable el artículo 1.185 del Código Civil, para que el trabajador ejerza una acción contra el patrono, solicitando la reparación del daño causado.

También, tiene aplicación el artículo 1.196 ejusdem, entendiendo que el daño casado es un daño producido como consecuencia de un acto ilícito. La jurisprudencia nacional ha sido categórica en afirmar que en los casos de responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional aplica el artículo 1.193 del Código Civil, de la responsabilidad por guarda. Cabe también destacar que a mi criterio aplica el artículo 1.191 ejusdem, de la responsabilidad por los daños causados por las personas empleadas.

2.3.7.- Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012. Esta Ley rige las situaciones y relaciones jurídicas con ocasión de la protección de la seguridad social a sus beneficiarios en una serie de contingencias, entre ellas accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, las cuales podrían ser causadas por los riesgos psicosociales, entre los que se incluye el acoso laboral, todo lo cual se desprende de las normas que se transcriben a continuación:

“Artículo 15. Las aseguradas y los asegurados que se invaliden a consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad profesional,

tendrán derecho a la pensión de invalidez cualquiera que sea su edad y no se les exigirá requisito de cotizaciones previas.”

“Artículo 16: ...Si la invalidez proviene de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la pensión correspondiente no podrá ser inferior al valor que resulte de aplicar, a los dos tercios (2/3) de salario de la asegurada o asegurado, el porcentaje de incapacidad atribuido al caso.”

“Artículo 20. El asegurado o asegurada que a causa de enfermedad profesional o accidente del trabajo quede con una incapacidad mayor del veinticinco por ciento (25%) y no superior a los dos tercios (66,66%) tiene derecho a una pensión.”

“Artículo 22. El asegurado o asegurada que a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo quede con una incapacidad mayor del cinco por ciento (5%) y no superior al veinticinco por ciento (25%), tiene derecho a una indemnización única igual al resultado de aplicar el porcentaje de incapacidad atribuido al caso, al valor de tres (3) anualidades de la pensión por incapacidad total que le habría correspondido.”

“Artículo 32. La pensión de sobrevivientes se causa por el fallecimiento de un beneficiario o beneficiaria de pensión de invalidez o vejez en todo caso y por el fallecimiento de un asegurado o asegurada siempre que éste o ésta:

- a) Tenga acreditadas no menos de setecientas cincuenta (750) cotizaciones semanales; o bien
- b) Cumpla con los requisitos para tener derecho a una pensión de invalidez al momento de fallecer; o bien
- c) Haya fallecido a causa de un accidente del trabajo o enfermedad profesional; o por un accidente común, siempre que la trabajadora o el trabajador para el día del accidente esté sujeto a la obligación del Seguro Social.”

De lo antes transcrito, se concluye que aquellos trabajadores que presenten alguna discapacidad para trabajar a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, tienen derecho a recibir una

pensión de invalidez o una indemnización única, dependiendo del porcentaje de discapacidad existente.

2.3.8.- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006. Trata lo relativo a la discriminación por razones de género, e incluyó dentro de las obligaciones fundamentales del patrono el adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador sufra daños en su persona con ocasión a la prestación de servicios, garantizar el trabajador ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales y respetar la dignidad del trabajador, su intimidad y libertad de conciencia, etc., esto de conformidad con las normas que se transcriben a continuación:

“Artículo 12.- Discriminación por razones de género:

Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual.”

“Artículo 14.- Supuestos excluidos:

No se considerará violatorio del principio de no discriminación arbitraria, el reconocimiento a los trabajadores o trabajadoras de preferencias o privilegios fundamentados en criterios de relevancia cónsonos con el ordenamiento jurídico y de carácter general en el ámbito de la empresa, tales como cargas familiares, antigüedad al servicio del patrono o patrona, capacitación profesional, productividad, asiduidad, economía de materias primas, afiliación sindical y otros de naturaleza análoga.”

“Artículo 15.- Tutela (Régimen probatorio):

El trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

Parágrafo Único: El o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada,

correspondiendo a la parte demandada la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.”

“Artículo 17.- Deberes fundamentales del patrono o patrona:

El patrono o patrona observará, entre otros, los siguientes deberes fundamentales:

b) Adoptar las medidas adecuadas para evitar que el trabajador o trabajadora sufra daños en su persona o en sus bienes, con ocasión de la prestación de sus servicios.

c) Garantizar al trabajador o trabajadora ocupación efectiva y adecuada a su calificación profesional y a sus condiciones físicas y mentales, en los términos que fueren pactados o que se desprendieren de la naturaleza de la actividad productiva.

d) Respetar la dignidad del trabajador o trabajadora y, por tanto, su intimidad y libertad de conciencia; y

e) Brindar igualdad de trato y oportunidades a los trabajadores o trabajadoras, sin perjuicio de las preferencias fundadas en los criterios de relevancia a que se refiere el artículo 14 del presente Reglamento.”

2.3.9.- Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03 de Enero de 2007. Este instrumento tiene por objeto desarrollar las normas consagradas en la LOPCYMAT dirigidas a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo, proteger a los trabajadores de los riesgos (incluyendo el acoso laboral como riesgo psicosocial) y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos y procurarle al trabajador un trabajo digno y adecuado a sus aptitudes y capacidades. Del referido Reglamento cabe destacar las siguientes normas:

“Artículo 12. Condiciones Inseguras e Insalubres

Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona:

1.- No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social.”

“Artículo 52. De los informes de actividades de los Delegados y Delegadas de Prevención.

El informe que deben presentar los Delegados y Delegadas de Prevención ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, contendrá:

8.- Denuncias de obstaculización, impedimento, dificultad, desmejora, acoso laboral o cualquier acción u omisión que dificulte el cumplimiento de sus funciones.”

2.3.10.- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gaceta Oficial N° 1.631 de fecha 31 de Diciembre de 1973. En relación a la organización de la prevención de los accidentes de trabajo, el patrono debe organizar y ejecutar un programa de prevención de accidentes dentro de su empresa, el cual debe incluir el abordaje de los denominados riesgos psicosociales, pues, como ya se dijo, estos pueden ocasionar accidentes de trabajo.

2.3.11.- Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012. Desarrolla las normas contenidas en la Ley del Seguro Social y hace referencia a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así:

“Artículo 117: El Instituto conocerá de los accidentes, así como de las enfermedades profesionales que ocurran dentro de la población asegurada, e informará de lo actuado al Ministerio del Trabajo.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales estimulará a las empresas para que desarrollen sus propios Programas de Seguridad Industrial y podrá establecer, de acuerdo con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social u otros organismos, las normas para realizar exámenes periódicos de la salud de sus beneficiarios y tomar las medidas pertinentes para una eficaz y permanente vigilancia de los ambientes de trabajo, dirigidas a prevenir la contaminación ambiental, los accidentes y las enfermedades profesionales.

“Artículo 148: ...Si la invalidez proviene de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la pensión no podrá ser inferior al valor que resulte de aplicar a los dos tercios (2/3) del salario de cotización del asegurado, el porcentaje de incapacidad atribuido al caso.”

“Artículo 152: El asegurado que a causa de enfermedad profesional o accidente de trabajo quede con una incapacidad mayor del veinticinco por ciento (25%) y no superior a los dos tercios (2/3), tiene derecho a una pensión.”

“Artículo 154: El asegurado que a consecuencia de enfermedad profesional o accidente de trabajo quede con una incapacidad mayor del cinco por ciento (5%) y no superior al veinticinco por ciento (25%), tiene derecho a una indemnización única igual al resultado de aplicar el porcentaje de incapacidad atribuido al caso, al valor de tres (3) anualidades de la pensión que le habría correspondido por incapacidad total.”

2.3.12.- Resolución 6.228 dictada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. NT-02-2008). Gaceta Oficial N° 39.070 de fecha 01 de Diciembre de 2008. Esta Norma Técnica tiene por objeto establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El empleador a través de su Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la obligación de realizar la declaración formal de las enfermedades ocupacionales ante el INPSASEL, dentro del lapso

legalmente establecido y siguiendo los parámetros señalados en la referida Norma Técnica. En este sentido, debe consignar conjuntamente con la declaración formal el informe de investigación de origen de enfermedad ocupacional el cual debe contener los siguientes aspectos: Datos del trabajador, datos de la gestión de seguridad y salud laboral, criterio higiénico ocupacional, datos epidemiológicos y criterio clínico.

Lo relevante de la Norma Técnica NT-02-2008, a los efectos de la presente investigación, es que contiene en su Anexo 1 el listado de enfermedades ocupacionales, dentro de las cuales se incluyó la “respuesta a acoso laboral (síndrome de mobbing)”. Sin embargo, no especifica la Norma Técnica los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral o mobbing.

2.3.13.- Providencia administrativa N° 17 de fecha 17 de Enero de 2013 dictada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo). Gaceta Oficial N° 40.216 de fecha 29 de Julio de 2013.

Según el INPSASEL (2013), el referido Baremo se estructura en un Baremo “A” y un Baremo “B”, en el Baremo “A” se indican las valoraciones de las alteraciones estructurales y funcionales del cuerpo y en el Baremo “B” las limitaciones en las actividades que puede realizar como persona, su participación real en las mismas y las interacciones con los factores externos.

En el capítulo 12 del Baremo “A” se hace referencia a los síntomas psiquiátricos/psicológicos (incluyendo el acoso laboral) productos de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así:

“2. Aquellos estados conocidos como respuesta a Acoso Laboral, Estrés Laboral, Violencia Psicológica, Violencia Física, Síndrome de Burnout, Fatiga Mental Crónica y en general los factores de riesgo

Psicosocial, deben ser estudiados por su repercusión clínica-psicológica diagnosticada por Médico Psiquiatra y/o Psicólogo acompañado de su respectivo informe, constituyendo una enfermedad, reconocida oficialmente por el DSM IV y la CIE10 (OMS), que tiene una etiología, una presentación y una evolución, así como un pronóstico y resolución.

3. Serán reconocidas las repercusiones clínicas psicológicas (derivadas a exposición de factores de riesgo psicosocial) diagnosticada por Médico Psiquiatra y/o Psicólogo cuando tengan relación directa o indirecta, inmediatas o posteriores a evento traumático en el curso, por el hecho y con ocasión al trabajo.

4. Estos eventos clínicos en general tienden a adaptarse a su nueva realidad y la gran mayoría de los pacientes mejoran al cabo de tres a seis meses, sin secuelas, por lo que se consideraran temporales y no serán motivo de discapacidad.

5. Los criterios mínimos para obtener una discapacidad permanente, de acuerdo a las entidades patológicas descritas en este capítulo, es su cronicidad con síntomas y signos detectables e irreversible a través de instrumentos psicológicos, para ello el paciente cumplió con una temporalidad mayor a seis meses desde el evento y haber recibido atención y/o terapia psicológica/psiquiátrica por un mínimo de 6 sesiones continuas.

6. Para efectos de este capítulo se menciona como factores de riesgo psicosocial a evaluar dentro de las condiciones de trabajo:

A) Según la organización del trabajo (...)

B) Según la tarea (...)

C) Según la supervisión (...)

13. Se considerarán como rasgos importantes para la evaluación psicológica: la personalidad básica del sujeto, la biografía, los episodios de duelo, la respuesta afectiva, las expectativas laborales frustradas y sus relaciones personales con el medio (...)

TRASTORNO DEL ANIMO PERMANENTE	
DEPRESIÓN MAYOR	
Leve	15%
Moderada	20%

Grave	30%
TRASTORNOS DE ANSIEDAD PERMANENTE	
TRASTORNO DE ANGUSTIA	
Angustia sin Agorafobia	15%
Angustia con Agorafobia	20%
Trastorno por estrés postraumático (crónico síntomas > 3 meses)	15%
TRASTORNO SOMATOMORFO	
TRASTORNO SOMATOMORFO INDIFERENCIADO	10%
TRASTORNO DISMORFICO CORPORAL (Hematopoyético, Neoplasias, así como las derivadas por lesiones estéticas de la piel, quemaduras, deformidades físicas y aquellas que no generen discapacidad funcional para el trabajo)	10%
TRASTORNO NO ORGANICO DEL SUEÑO	7%
TRASTORNOS ADAPTATIVOS CRONICOS NO ESPECIFICADO (SOLO BURNOUT))	20%
TRASTORNOS ADAPTATIVOS CRONICOS (INCLUYE ACOSO LABORAL	
Depresión, Ansiedad y Mixto	10%

En cuanto al Baremo “B” tenemos lo siguiente:

“EVALUACION DE LAS LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD Y RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACION

AREAS	ASPECTOS	DESCRIPCIONES	PORCENTAJE
INTERACCIONES Y RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES FORMALES	Crear y mantener relaciones específicas en ambientes formales, como con empleador/patrón, profesionales o con proveedores de servicios. Incluye: relacionarse con personas con cargos superiores, subordinados y con iguales.	0,5
TAREAS Y DEMANDAS GENERALES	MANEJO DEL ESTRÉS Y OTRAS DEMANDAS	Llevar a cabo acciones coordinadas sencillas o complejas, dirigidas a manejar y controlar las demandas psicológicas necesarias para llevar a cabo tareas que exigen responsabilidades importantes y que conllevan estrés como conducir un vehículo en circunstancias de tráfico denso, cuidar de mucho niños y manejo de responsabilidades.	0,5

COMUNICACIÓN Y RECEPCION	COMUNICACIÓN Y RECEPCION DE MENSAJES HABLADOS Y/O MENSAJES ESCRITOS	Comprender significados literales e implícitos de los mensajes en lenguaje oral y escrito como distinguir si una frase tiene un significado literal figurado y seguir acontecimientos políticos en el periódico.	0,5
	HABLAR Y/O ESCRIBIR	Mediante el lenguaje hablado o escrito, producir o expresar palabras, frases y discursos que tienen significado literal e implícito, como expresar un hecho o contar una historia en lenguaje oral como escribir una carta a un amigo.	0,5
MOVILIDAD	CAMBIAR LAS POSTURAS BÁSICAS DEL CUERPO	Adoptar determinadas posturas arrodillarse, sentarse, adoptar posición de cuclillas, estar de pie, inclinarse.	0,5
	MANTENER LAS POSTURAS BASICAS DEL CUERPO	Mantener el cuerpo en la misma posición durante el tiempo necesario	0,5
	USO FINO DE LA MANO	Realizar acciones coordinadas relacionadas con manejar, recoger, manipular y soltar objetos, utilizando la mano y los dedos incluyendo el pulgar, como es necesario para coger monedas de una mesa.	0,5
	USO DE LA MANO Y EL BRAZO	Realizar las acciones coordinadas que se requieren para manipular y mover objetos utilizando las manos y los brazos, como ocurre al tirar/halar o empujar objetos; alcanzar; girar o torcer las manos o los brazos; lanzar; atrapar un objeto en movimiento.	0,5
	ANDAR Y/O DESPLAZARSE POR EL ENTORNO	Avanzar sobre una superficie a pie, paso a paso, de manera que al menos un pie esté siempre en el suelo, como pasear, deambular, caminar, incluye subir y bajar	0,5

		escaleras. Mover todo el cuerpo de un sitio a otro, como escalar una roca, correr por una calle, brincar, corretear, saltar.	
	DESPLAZARSE UTILIZANDO ALGUN TIPO DE EQUIPAMIENTO O CARGA	Mover todo el cuerpo de un lugar a otro, sobre cualquier superficie o espacio, utilizando dispositivos específicos diseñados para facilitar el movimiento o desarrollar métodos distintos de moverse, como patines, equipo para bucear, o moverse por una calle en una silla de ruedas y/o con un andador, traslado de cargas.	0,5
	CONDUCCIÓN Y/O MONTAR EN ANIMALES COMO MEDIO DE TRANSPORTE	Dirigir y mover un vehículo o el animal que tira de él, viajar en vehículos controlados por uno mismo o tener a nuestra disposición cualquier medio de transporte, como un coche, una bicicleta, un barco o montar animales, conducir un medio de transporte de tracción humana, vehículos con motor, vehículos de tracción animal.	0,5
AUTOCUIDADO	LAVARSE Y/O VESTIRSE	Lavarse y secarse todo el cuerpo, o partes del cuerpo, utilizando agua y materiales o métodos apropiados de lavado y secado, como bañarse, ducharse, lavarse las manos y los pies, la cara y el pelo, y secarse con una toalla; ponerse y quitarse ropa y el calzado en el orden correcto, elegir una vestimenta apropiada.	0,5
	HIGIENE PERSONAL RELACIONADA CON LOS PROCESOS DE EXCRECIÓN	Planificación y realización de la eliminación de excretas humanas (flujo menstrual, orina y heces) y la propia limpieza posterior.	0,5
	COMER Y/O BEBER	Llevar a cabo las tareas y acciones coordinadas relacionadas con comer	0,5

		<p>los alimentos servidos, llevarlos a la boca y consumirlos de manera adecuada para la cultura local, cortar o partir la comida en trozos, abrir botellas y latas, usar cubiertos.</p> <p>Sujetar el vaso, llevarlo a la boca y beber de manera adecuada para la cultura local, mezclar, revolver y servir líquidos para beber, abrir botellas y lata o beber agua corriente como de un grifo o fuente.</p>	
OTROS FACTORES INFLUYENTES EN LA PARTICIPACION DEL INDIVIDUO			
FACTORES	FACTOR DOMINANCIA	Se debe sumar el uno por ciento cuando la lesión o enfermedad afecta uno o dos miembros del lado dominante.	1
	FACTOR TIPO DE ACTIVIDAD HABITUAL	<p>Se valora la ocupación u oficio desempeñado, se toma de la descripción de las actividades realizadas relacionadas con el puesto de trabajo ocupado en la investigación de accidente de trabajo o de enfermedad según sea el caso y dichas actividades deben ser consideradas en el contexto físico-ambiental, incluyendo la organización del centro de trabajo. Se excluyen las tareas ocasionales que no tengan conexión con el accidente o enfermedad.</p> <p>Leve: cuando la actividad es realizada menos del 50% del tiempo de la jornada laboral.</p> <p>Moderada: cuando la actividad es ejecutada mayor al 50 y hasta el 75% del tiempo de la jornada laboral de trabajo</p> <p>Alta: cuando la actividad es ejecutada mayor al 75 y hasta 100% del tiempo de la jornada laboral.</p>	<p style="text-align: center;">Leve: 3</p> <p style="text-align: center;">Moderada: 6</p> <p style="text-align: center;">Alta: 10</p>

	FACTOR EDAD	Menos de 21 años De 21 a 35 años Más de 35 años	2% 1,5% 1%
--	-------------	---	------------------

2.4.- Definición de términos básicos:

Para Arias (2004), consiste “en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema y en los objetivos formulados.” (p. 96). En este sentido, se definen los elementos básicos que orientan el presente estudio, en los siguientes términos:

2.4.1.- Accidente de trabajo: Según la LOPCYMAT (2005), es “todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo: La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias, los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo, los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido y los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así

como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior” (artículo 69).

2.4.2.- Adecuación (o limitación) de tareas. Según la autora, es un documento emitido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y/o por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas o instituciones públicas o privadas mediante el cual se ordena o recomienda la adecuación de las tareas ejecutadas por un trabajador o trabajadora, por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

2.4.3.- Atención psicológica. Según el INPSASEL (2013), es la “atención proporcionada a un trabajador o trabajadora por un o una profesional de la psicología adscrito (a) a las diferentes Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del Instituto, destinada a determinar una alteración en el área psicosocial y proporcionar orientación, efectuar evaluación, diagnóstico, intervención y seguimiento para la restitución de su salud.” (p.11).

2.4.4.- Certificación. Según la autora, es un documento emitido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, mediante el cual se califica el origen ocupacional de una enfermedad y/o se establece el grado de discapacidad que presenta un trabajador a consecuencia de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo.

2.4.5.- Enfermedad ocupacional. Según la LOPCYMAT (2005), se define como "los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones

disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluídos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadierén en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud. (Artículo 70).

2.4.6.- Evaluación médica. Considera la autora, que es la valoración realizada por un o una profesional de las ciencias médicas especialista en medicina ocupacional, adscrito (a) al Servicio de Salud Laboral de una Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores del INPSASEL, a fin de calificar el origen ocupacional de una enfermedad y/o determinar el grado de discapacidad para trabajar que presente un trabajador a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

2.4.7.- Evaluación psicológica. Según el INPSASEL (2013), es una “valoración realizada por una o un profesional de la psicología adscrito (a) a las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT) del Instituto, a través de la entrevista y/o aplicación de pruebas psicológicas, destinada a obtener un diagnóstico cuyos resultados y hallazgos reposarán en un expediente dentro de la unidad de salud ocupacional”. (p.12).

2.4.8.- Mobbing o acoso laboral. Según la Magistrada del Tribunal Supremo de Justicia, Porras (2009), “es aquella situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica

extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.” (p.24).

2.4.9.- Pruebas psicológicas. Según el INPSASEL (2013), “son instrumentos que sirven de estímulo a un comportamiento, para determinar el nivel de la persona en una o más variables de conductas y/o personalidad” (p.14).

2.4.10.- Reubicación (o cambio) de puesto de trabajo. Según la autora, es un documento emitido por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y/o por los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas o instituciones públicas o privadas mediante el cual se ordena o recomienda la reubicación de un trabajador en un puesto de trabajo distinto al originalmente ocupado por éste, por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.

2.5. Variables:

Una variable “es un elemento que se va desglosando de lo general a lo particular, hasta llevarlo a la expresión más específica... y se pueden extraer del objetivo general o de los específicos” (Claret, 2004, p. 21). Siendo las variables de la presente investigación las que a continuación se indican:

OBJETIVO GENERAL	VARIABLES	DEFINICIÓN
Analizar los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso	<u>Variable independiente:</u> Criterios, métodos o procedimientos para la evaluación del acoso	Proceso mediante el cual se determina si una situación de trabajo es susceptible de producir un riesgo de acoso laboral o

laboral en Venezuela, a partir del estudio de opiniones emitidas por expertos en el período 2002 – 2013, esto a fin de verificar la existencia del mobbing e indicar las acciones legales a implementar.	laboral.	mobbing.
	<u>Variable dependiente:</u> Acciones legales.	Es la potestad de acudir a las instancias judiciales y/o administrativas a fin de solicitar la tutela de un derecho o de un interés.

Fuente: Elaboración propia

CAPITULO III

3.- MARCO METODOLÓGICO

En el marco metodológico es necesario situar al detalle, el conjunto de métodos, técnicas y protocolos instrumentales que se emplearán en el proceso de recolección de los datos requeridos en la investigación propuesta, por ello considera Balestrini (2001), que éste aspecto “está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados.” (p. 125). En función de las características derivadas del problema investigado y de los objetivos delimitados, en el marco metodológico del presente estudio, se incluyó:

3.1-Tipo de investigación:

Arias (2004), considera “que esto se refiere al grado de profundidad con que se elabora un fenómeno u objeto de estudio.” (p. 21), y en base a ello tenemos que el tipo de investigación que se incorporó dentro de este estudio es el denominado descriptivo, y para éste autor “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento.” (p. 22).

En atención a esta modalidad de investigación, el análisis previsto incluyó la descripción de la normativa que regula el mobbing o acoso laboral en nuestro país, de la doctrina nacional e internacional relacionada con este riesgo psicosocial, de las sentencias dictadas en la materia en Venezuela y en el exterior, de los procesos gestionados para abordar los casos de acoso

laboral, etc., con lo cual se dió respuesta al problema planteado en este trabajo de investigación.

3.2.- Diseño de investigación

Para Arias (2004), “es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en documental, de campo y experimental.” (p. 24).

En virtud de lo antes expuesto se debe precisar ahora que el diseño de investigación que se desarrolló fue documental y de campo. Es documental puesto que las fuentes que se abarcaron en el análisis son estrictamente documentales y ésta coexistió con una investigación de campo, por cuanto se llevaron a cabo entrevistas semi-estructuradas, pero sólo a los fines de efectuar un análisis de su contenido más no para cuantificar los resultados obtenidos.

3.3.- Técnicas e instrumento de recolección de información:

Para Arias (2004), “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos e información” y un instrumento de recolección de datos “es un dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar, o almacenar información.” (p. 65 y 67).

Dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, tanto del momento teórico como del momento metodológico de la investigación, así como la presentación del trabajo escrito, se sitúan las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información:

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Documental	Análisis de contenido.	Cuadro de registro y clasificación de las categorías.
De campo	Entrevistas semi-estructuradas a los profesionales que tienen o han tenido la tarea de abordar los casos de acoso laboral en la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Distrito Capital y Estado Vargas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en el período 2002 - 2013.	Libreta de notas. Grabador.

Fuente: Elaboración propia

3.4.- Delimitación de la investigación:

La investigación está circunscrita al análisis de los criterios, métodos o procedimientos utilizados para evaluar el acoso laboral en Venezuela, en base al estudio de las opiniones emitidas por expertos que han abordado casos ocurridos en el Distrito Capital y Estado Vargas en el período 2002 – 2013. Sin embargo, visto el tiempo transcurrido desde la presentación del Proyecto de Trabajo Especial hasta la entrega del Trabajo Especial de Grado, se incluyó información relativa al año 2014.

3.5.- Población:

En la investigación planteada la población o universo de estudio está conformada por la totalidad de profesionales que tienen o han tenido la tarea

de abordar (investigar y/o certificar) los casos de acoso laboral en la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Distrito Capital y Estado Vargas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en el período 2002 - 2013 (20 personas). Siendo que para Inchausti (1979), la población o universo de estudio “es cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características.” (p. 63).

3.6.- Muestra:

Para Gabaldon (1969), la muestra es “una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.” (p. 9).

Como se indicó anteriormente, la población está integrada por 20 personas que tienen o han tenido la tarea de abordar (investigar y/ o certificar) los casos de acoso laboral en la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Distrito Capital y Estado Vargas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en el período 2002 - 2013. Dada las características de esta población pequeña y finita, se tomará como muestra a todos los individuos que la integran, quienes emitirán su opinión respecto al tema objeto de estudio, los cuales se describen a continuación:

**FUNCIONARIOS QUE HAN ABORDADO CASOS DE ACOSO LABORAL
GERESAT DEL DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS. PERÍODO 2002 - 2014**

N°	CARGOS OCUPADOS	DEPENDENCIA	ANTIGUEDAD
1	Medica Especialista en Salud Ocupacional	Servicio de Salud Ocupacional	7 años
2	Medica Especialista en Salud Ocupacional	Servicio de Salud Ocupacional	4 años
3	Medica Psiquiatra	Servicio de Salud Ocupacional	3 años
4	Psicóloga	Servicio de Salud Ocupacional	5 años y 9 meses
5	Psicóloga	Servicio de Salud Ocupacional	2 años
6	Psicólogo	Servicio de Salud Ocupacional	4 años
7	Trabajadora Social	Servicio de Salud Ocupacional	2 años y 4 meses
8	Trabajadora Social	Servicio de Salud Ocupacional	8 años
9	Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo Coordinador Regional de Inspección	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	4 años
10	Técnico en Higiene y Seguridad del Trabajo Coordinadora de Inspección Directora (último cargo)	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Dirección	3 años
11	Coordinadora Regional de Inspección Inspectora en Seguridad y Salud en el Trabajo	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	9 años

12	Inspector en Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	10 años
13	Inspector en Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	11 años
14	Inspectora en Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	11 años
15	Inspectora Técnico de Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	10 años
16	Inspectora en Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	9 años
17	Asistente de Inspección de Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	9 años
18	Inspector Técnico de Seguridad y Salud de los Trabajadores	Coordinación Regional de Inspecciones, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	12 años
19	Jefa de la Unidad de Sanción	Unidad de Sanción	5 años
20	Asistente Legal Abogada I	Unidad de Sanción	8 años

Fuente: Elaboración propia

3.7.- Procedimiento:

Etapa I. Recolección de Información: A los fines de la recolección de la información, se deben establecer los tipos de fuentes a los que habrá de recurrirse en el proceso de investigación, a saber:

Fuentes Primarias:

- Resultados de la práctica de las entrevistas semi-estructuradas.

Fuentes Secundarias

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria de fecha 24 de Marzo de 2000.
- Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de abril de 2012.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2005.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinaria de fecha 07 de Mayo de 2012.
- Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 40.548 de fecha 25 de Noviembre de 2014
- Código Penal. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.768 de fecha 13 de Abril de 2005.
- Código Civil. Gaceta Oficial N° 2.990 de fecha 26 de Julio de 1.982.
- Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006.

- Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 03 de Enero de 2007.
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gaceta Oficial N° 1.631 de fecha 31 de Diciembre de 1973.
- Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social. Gaceta Oficial N° 39.912 de fecha 30 de Abril de 2012.
- Resolución 6.228 dictada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. NT-02-2008). Gaceta Oficial N° 39.070 de fecha 01 de Diciembre de 2008.
- Providencia administrativa N° 17 de fecha 17 de Enero de 2013 dictada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Gaceta Oficial N° 40.154 de fecha 25 de Abril de 2013
- Información obtenida vía Internet.
- Publicaciones emitidas por organismos e instituciones relacionadas con la materia.

Etapa II. Análisis de la información obtenida: A través del presente trabajo de investigación, catalogado como cualitativo, puesto que la información que se obtenga de forma general, deberá aportar datos referidos a un mismo aspecto; como es la evaluación del mobbing o acoso laboral en Venezuela (Caso Distrito Capital y Estado Vargas, 2002-2013). Lo que se pretende es que, una vez procesada la información obtenida, tanto en los actuales momentos, como aquella que pueda recabarse en el transcurso de la investigación, se pueda, a través de su estudio y procesamiento, lograr la

finalidad prevista, es decir, efectuar el estudio del tema en cuestión y realizar un aporte bibliográfico a la especialidad cursada.

Etapa III. Síntesis: Con la presente investigación, y una vez observada, procesada y analizada la información que se haya recopilado a lo largo del desarrollo de la tesis, se pretende obtener como resultado los elementos necesarios para sistematizar los criterios, métodos o procedimientos utilizados actualmente en Venezuela (Distrito Capital y Estado Vargas) para llevar a cabo la evaluación del acoso laboral (mobbing) y de esta forma lograr una mejor interpretación y aplicación práctica de la normativa que regula este fenómeno y en especial de la LOPCYMAT, pues, el mencionado instrumento jurídico por ser, relativamente, de reciente estudio, presenta vacíos que llevan ínsito problemas de interpretación jurídica, de allí que sea necesario hacer el análisis a través del cual se arribe a conclusiones y recomendaciones que favorezcan su óptima interpretación, específicamente, en relación a la figura del acoso laboral (mobbing), siendo esto lo que constituye la razón de ser del presente trabajo.

CAPITULO IV

4.- ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA

Esta fase del estudio está orientada al análisis de los resultados obtenidos en el proceso investigativo, siendo estos los siguientes:

4.1.- Doctrina que aborda el fenómeno del acoso laboral o mobbing.

Mobbing es el término que mayormente se suele emplear en la literatura psicológica internacional. En castellano los términos utilizados para denominarlo son: “acoso moral en el trabajo”, “acoso psicológico en el trabajo”, “psicoterror laboral”, “hostigamiento psicológico en el trabajo” o “acoso laboral”, y a pesar de que no existe unanimidad en su denominación ni una definición generalmente aceptada es posible señalar tres características presentes en todas ellas:

- La sistematicidad y persistencia de la acción.
- Los efectos devastadores, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para las organizaciones.
- La diferencia de poder (informal o formal).

Del contenido de las “Bases Teórica” de la presente investigación, se observa que estamos ante un fenómeno que ha sido ya ampliamente estudiado desde diferentes aristas, a saber: Objetivos del mismo, causas, modalidades, fases, partes implicadas, las conductas de acoso laboral y sus consecuencias, entre otros.

En relación a la metodología para determinar la existencia del mobbing y la calificación del daño causado a la víctima, varía de un país a otro, sin embargo, se observa que hay aspectos comunes que deben ser abordados en este tipo de casos, a saber:

- Características de la empresa.

- Características del trabajador.
- Análisis de las condiciones de trabajo.
- Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, en una primera aproximación.
- Identificación y evaluación del acoso laboral, lo cual incluye la incidencia (frecuencia, temporalidad y estrategias de acoso sufridas), prevalencia y las posibles consecuencias en el sujeto afectado (estado de salud).

Para identificar y evaluar los riesgos psicosociales en general y el acoso laboral en particular, así como la salud del trabajador, se emplean diversos instrumentos o cuestionarios, los cuales deben estar debidamente validados.

4.2.- Normativa que regula lo relativo a la evaluación del acoso laboral (mobbing) en Venezuela.

4.2.1.- En Venezuela no existe una normativa específica o ley especial que regule expresamente la figura del acoso laboral o mobbing, sin embargo, en el ordenamiento jurídico venezolano, existen normas sobre las que articular y fundamentar una respuesta frente a este fenómeno social, las cuales fueron ampliamente analizadas en el marco teórico, respuestas que no siempre son claras ni mucho menos contundentes.

En ese sentido, una de las normas que más se acerca a prohibir el mobbing, aunque no lo establece de manera expresa, es la contemplada en el artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), según la cual, el patrono no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio psicológico y moral del trabajador, so pena de incurrir en la infracción contenida en el artículo 119-19 eiusdem, que se sanciona con el pago de una multa que oscila entre 26 a 75 U.T. (entre Bs.

4.602 a Bs.13.275, tomando en cuenta el valor actual de la unidad tributaria), por cada trabajador expuesto, a mi criterio un monto irrisorio.

Además, prevé el referido instrumento legal la responsabilidad penal del empleador (en caso de muerte o lesión) y su obligación de indemnizar al trabajador que presente alguna discapacidad para trabajar a consecuencia de un accidente o enfermedad ocupacional ocasionadas por el acoso laboral o mobbing.

Por su parte, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. NT-02-2008, incluyó en el listado de enfermedades ocupacionales la “respuesta a acoso laboral (síndrome de mobbing)”.

Y en relación a la discapacidad, prevé el Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo (2013), que los estados conocidos como respuesta a acoso laboral se consideran temporales y no generan discapacidad, pues, los trabajadores mejoran dentro de un lapso de 3 a 6 meses sin secuelas, sin embargo, señala los criterios mínimos para obtener una discapacidad permanente (esta oscila entre 7% y 30%, sin incluir las limitaciones en la actividad y restricciones en la participación), siendo éstos la cronicidad con síntomas y signos detectables e irreversible a través de instrumentos psicológicos, para ello el trabajador debe cumplir con una temporalidad mayor a seis meses desde el evento y haber recibido atención y/o terapia psicológica/psiquiátrica por un mínimo de 6 sesiones continuas.

Especifica el referido Baremo, que los estados conocidos como respuesta a acoso laboral deben ser estudiados y diagnosticados por un médico psiquiatra y/o psicólogo, quienes deben emitir el respectivo informe, además, que los mismos deben tener relación directa o indirecta, inmediata o posterior a evento traumático en el curso, por el hecho y con ocasión al trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), prohíbe expresamente el acoso laboral en los centros de trabajo, define tal figura como “el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada”, sin especificar el tiempo de exposición a ese riesgo psicosocial y sin incluir el denominado mobbing ascendente.

Además, la LOTTT (2012), incluye el acoso laboral como causa justificada de retiro y despido y señala que el patrono que incurra en ello se le impondrá una multa no menor del equivalente a 30 U.T. ni mayor a 60 U.T., (no menor a Bs. 5.310 ni mayor a Bs. 10.620, tomando en cuenta el valor actual de la unidad tributaria), a mi criterio, igualmente, un monto irrisorio.

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), si bien fue dictada con objeto de evitar y sancionar las situaciones de violencia en cualquier ámbito, específicamente contra las mujeres, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, contiene definiciones de acoso u hostigamiento y violencia psicológica que pueden servir de punto de partida a una futura legislación contra el mobbing, no obstante, destacan las normas que sancionan tales conductas con pena de prisión, el pago de indemnización (sin especificar el monto o los parámetros para calcularlo) solo en caso de muerte de la víctima y el pago de tratamiento médico o psicológico.

4.2.2. Tampoco existe en el ordenamiento jurídico venezolano, una normativa que regule la forma en que debe llevarse a cabo la evaluación de este riesgo psicosocial a fin de determinar su existencia, a pesar de que en la LOPCYMAT se le impone al empleador la obligación de identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en los centros de trabajo, dentro de los que se incluye el acoso laboral como riesgo psicosocial.

Pero, lo que sí se desprende del contenido del Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo (2013), es que el trabajador debe ser

examinado por un médico psiquiatra o psicólogo a fin de determinar los efectos a la salud.

4.2.3. En la LOPCYMAT se le otorgó al INPSASEL la competencia de establecer las metodologías para investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, pero hasta la presente fecha sólo se ha dictado una Norma Técnica que regula la declaración de enfermedad ocupacional, instrumento que no hace referencia a cómo debe llevarse a cabo la evaluación del acoso laboral (mobbing), lo cual es de gran importancia, tomando en consideración que el acoso laboral puede causar accidentes y enfermedades ocupacionales.

No obstante, en el supuesto de que un trabajador presente alguna enfermedad ocupacional a consecuencia de acoso laboral, el empleador a través de su Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe investigar y recabar la siguiente información a fin de proceder a la declaración de la enfermedad:

- Datos del trabajador (incluye, entre otros aspectos, la descripción del puesto de trabajo),
- Datos de la gestión de seguridad y salud en el trabajo,
- Criterio higiénico ocupacional (incluye, entre otros aspectos, el tiempo de exposición, condiciones de trabajo asociados a la patología),
- Datos epidemiológicos (incluye, entre otros aspectos, la morbilidad general y específica),
- Criterio clínico (incluye, entre otros aspectos, los signos, síntomas y los informes médicos relevantes),
- Criterio paraclínico (incluye, entre otros aspectos, las evaluaciones de apoyo y soporte del criterio clínico)

4.2.4. El INPSASEL tiene la competencia de aprobar guías técnicas de prevención, que operan como recomendaciones y orientaciones para facilitar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, hasta la presente fecha dicha Institución no ha aprobado ninguna guía técnica de prevención que regule el procedimiento a seguir para llevar a cabo la evaluación del acoso laboral (mobbing). Tampoco el INPSASEL ha propuesto al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo la aprobación de proyectos de normas técnicas que regulen el referido aspecto.

4.3.- Decisiones judiciales dictadas en Venezuela respecto al mobbing.

4.3.1.- El Tribunal Supremo de Justicia durante el periodo 2002-2014, dictó 9 sentencias relacionadas al acoso laboral, de las cuales:

- 7 sentencias fueron dictadas por la Sala de Casación Social y 2 sentencias por la Sala Constitucional.
- 1 sentencia fue dictada en el año 2002, 3 en el año 2004, 3 en el año 2008 y 2 en el año 2009.
- En cuanto al demandado, 6 demandas fueron interpuestas contra sociedades mercantiles (sector privado) y 3 relacionadas al sector público.
- Respecto a la acción ejercida, 3 sentencias fueron por amparo constitucional, 5 por daño moral y 1 por indemnización por enfermedad ocupacional más el daño moral.
- En cuanto a la decisión, en 1 sentencia la Sala de Casación Social declinó competencia en la Sala Constitucional; en 1 sentencia se ordenó la reposición de la causa al estado de dictar nueva sentencia (el Juez de la causa no indicó los elementos que tomó en consideración para fijar el monto del daño moral); en 1 sentencia se

anuló la decisión dictada por el Tribunal de la causa por ser insuficientes los fundamentos de hecho y de derecho para estimar el daño moral, sin embargo, la Sala decidió sobre el fondo, declaró con lugar la demanda y fijó el daño moral en Bs. 5.000,00; en 1 sentencia se declaró sin lugar la indemnización por enfermedad ocupacional (LOPCYMAT) al no demostrarse el hecho ilícito del patrono, pero, con lugar el daño moral, el cual se fijó en Bs. 5.000,00; en 1 sentencia se homologó el desistimiento de la parte querellante del procedimiento de amparo constitucional; 1 sentencia se declaró sin lugar el daño moral por cuanto los hechos no se enmarcaban en la definición de mobbing, 1 sentencia se decidió un conflicto de competencia, en 1 sentencia se desestimó el mobbing por cuanto el mismo no fue alegado en la oportunidad procesal correspondiente.

Se observa de los antes expuesto, que de las 9 sentencias emitidas por el Tribunal Supremo de Justicia, sólo en 3 se declaró procedente el daño moral.

4.3.2.- Por otra parte, los Tribunales Superiores y de Primer Instancia durante el periodo 2002-2014, dictaron 15 sentencias relacionadas al acoso laboral, de las cuales:

- 6 sentencias fueron dictadas por Tribunales Superiores del Trabajo; 7 sentencias por Tribunales de Primera Instancia del Trabajo, 1 sentencia por un Tribunal de Primera Instancia en lo Penal y 1 sentencia por un Tribunal Superior Contencioso Administrativo.
- 1 sentencia fue dictada en el año 2004, 3 en el año 2007, 2 en el año 2008, 1 en el año 2009, 2 en el año 2010, 1 en el año 2011, 2 en el año 2012, 1 en el año 2013 y 2 en el año 2014.
- En cuanto al demandado, 5 demandas fueron interpuestas contra personas o entes del sector privado y 10 relacionadas al sector público.

- Respecto a la acción ejercida, 8 sentencias fueron por amparo constitucional; 4 por daño moral; 1 por violencia psicológica, acoso u hostigamiento y 2 por indemnización por discapacidad a consecuencia de una enfermedad ocupacional más el daño moral (exposición a riesgo psicosocial laboral).
- En cuanto a la decisión, en 2 sentencias se declaró con lugar la acción de amparo constitucional, en 2 sentencias se declaró inadmisibile la acción de amparo constitucional, en 4 sentencias se declaró sin lugar la acción de amparo constitucional, en 1 sentencia se declaró con lugar la indemnización por discapacidad más la indemnización por daño moral (Bs. 5.000,00), en 1 sentencia se declaró sin lugar la indemnización por discapacidad y con lugar la indemnización por daño moral, en 2 sentencias se declaró con lugar la acción de indemnización por daño moral, en 1 sentencia se declaró consumado el delito de violencia psicológica, en 2 sentencias se declaró sin lugar la indemnización por daño moral

Conforme a las decisiones emitidas por los tribunales competentes en la materia en sus diversas instancias se concluye que a falta de un procedimiento específico, el mecanismo idóneo para contrarrestar las acciones hostiles, frecuentes y prolongadas en el tiempo denominadas mobbing o acoso moral en el trabajo, es el Amparo Constitucional, sin embargo, éste sólo contribuye a detener y restablecer el derecho infringido por dichas conductas.

No obstante, debido a la naturaleza misma de la Acción de Amparo Constitucional, ésta no permite determinar y establecer la indemnización económica que corresponde pagar al responsable de ejecutar el mobbing o acoso moral en el trabajo. El resarcimiento del daño se logra conforme al criterio jurisprudencial, mediante demanda por daño moral fundamentada en los artículos 1.185 y 1.196 del Código Civil vigente.

En todo caso, se debe destacar que en las sentencias de instancia si bien se reconoce la escasa regulación legal existente con relación a este fenómeno laboral, afirmándose que se encuentra en la actualidad en una etapa exploratoria, no es menos cierto que, pese a ello, se establecen de una manera clara y precisa los parámetros que debe tener presente el juez al momento de verificar la existencia o no de una situación de mobbing o acoso moral en el trabajo, a saber:

- Deben concurrir dos elementos, la duración en el tiempo y la recurrencia de las conductas hostigadoras.
- Se reconoce el mobbing como un deliberado maltrato verbal.
- Las conductas hostigadoras atentan contra la dignidad, integridad física y psicológica del trabajador.
- La patología psicológica que por lo general presenta un trabajador acosado es el estrés postraumático y cronificado.

4.4.- Opinión de expertos que han abordado casos de mobbing ocurridos en el Distrito Capital y Estado Vargas en el período 2002-2014.

Etapa I: Período 2002 -2010.

El INPSASEL fue creado mediante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (1986), sin embargo, no es hasta el año 2002 cuando inicia su existencia física, de allí que en el período 2002 - 2010 el INPSASEL se caracterizó por ser una Institución en proceso de organización y crecimiento.

En ese sentido, del referido período destacan una serie de eventos que incidieron en el funcionamiento de las DIRESAT, ahora GERESAT, en primer lugar, la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005); en segundo lugar, la creación del Sistema Único de Inspección de las Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo a través de las Coordinaciones Regionales de Inspección en cada una de las GERESAT, mediante el Punto de Cuenta N° 9 del 7 de Septiembre de 2006.

En tercer lugar, la creación de las Unidades de Sanción mediante la Providencia Administrativa N° 02 del 04 de Agosto de 2005, sin embargo, en cuanto a la GERESAT del Distrito Capital y Estado Vargas, su Unidad de Sanción fue fundada mediante la Providencia Administrativa N° 103 de fecha 03 de agosto de 2009, anterior a la mencionada fecha, las propuestas de sanción de ésta GERESAT eran sustanciadas por la Unidad de Sanción de la GERESAT del Estado Miranda.

En ésta época, no existían Manuales de Normas y Procedimientos, pero sí protocolos internos diseñados por las diferentes direcciones sustantivas del INPSASEL con la participación de los Coordinadores de las diferentes áreas de las GERESAT, entre ellas se destacan: el Procedimiento de las Mesas Técnicas de Restitución de Derechos Individuales y Colectivos Vulnerados (2008), el Procedimiento de Atención por Psicología en los Servicios de Salud Laboral del INPSASEL (2008), el Procedimiento de Atención por Trabajo Social (2007) y el Procedimiento para la Determinación del Cálculo de Indemnización a Consecuencia de Discapacidades generadas por la Ocurrencia de Accidentes de Trabajo o Diagnóstico de Enfermedades Ocupacionales, (2008).

Durante el período que nos ocupa, la tramitación de un caso de acoso laboral en la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores (GERESAT) del Distrito Capital y Estado Vargas involucraba la participación de funcionarios adscritos a varias dependencias dentro de la misma GERESAT, en la forma que se explica a continuación.

DIRECCIÓN ESTADAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS PERÍODO 2002-2010		
DEPENDENCIA RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Coordinación Regional de Inspecciones	Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo de guardia en la atención al público.	Formulación y recepción de la denuncia: El (la) trabajador (a) afectado (a) debía exponer la situación de forma verbal, llenar y firmar la planilla mediante la cual formulaba la respectiva denuncia, en ésta debía señalar sus datos, los datos del empleador y los motivos de la misma, documento que era entregado al funcionario de atención al público y posteriormente era incorporado a la base de datos que llevaba esta Coordinación.
Servicio de Salud Laboral	Enfermero(a)	Solicitud y otorgamiento de una cita con el (la) psicólogo (a) ocupacional: La cita era solicitada por el (la) trabajador (a) y otorgado por el enfermero (a), quien le indicaba la fecha y hora en que sería atendido.
	Psicólogo(a) ocupacional	<p>En esta primera cita y en base a los hechos narrados por el (la) trabajador (a) y los documentos que presentaba, el (la) funcionario (a) determinaba si había suficientes elementos que hicieran presumir que el (la) trabajador (a) estaba siendo víctima de acoso laboral. Surgían las siguientes posibilidades:</p> <p>Primer supuesto: Si se determinaba que el (la) trabajador (a) no era víctima de mobbing, se le brindaba la orientación necesaria, y hasta allí llegaba el procedimiento.</p> <p>Segundo supuesto: En los casos donde ocurrían eventos aislados o el (la) trabajador (a) asistía a la GERESAT justo al inicio de una situación conflictiva, donde el empleador o sus representantes incumplían con el artículo 56-5 de la LOPCYMAT, el (la) psicólogo (a) luego de identificar el incumplimiento y cuando los criterios no eran suficientes para solicitar una Mesa Técnica para la Restitución de Derechos Individuales y Colectivos Vulnerados y no existía sintomatología en el trabajador, emitía un oficio denominado de "advertencia" basado en el artículo 123 de la LOPCYMAT.</p> <p>Este oficio era firmado por el (la) psicólogo (a) y se enviaba a la empresa con una notificación firmada por el (a) Director (a) de la GERESAT, en dicho documento se indicaba:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Numero de oficio, - Lugar y fecha, - Identificación del empleador, - Hechos narrados por el (la) trabajador (a),

		<ul style="list-style-type: none"> - Referencia al artículo 56-5 de la LOPCYMAT, - Se le advertía al empleador de conformidad con el 123 de la LOPCYMAT, sobre que esa situación (hechos señalados por el (la) trabajador (a) podía generar riesgo psicosocial. - Se exhortaba al empleador a tomar las medidas preventivas y de corrección y de esta forma evitar el inicio de un procedimiento sancionatorio por violentar las normas que rigen la materia. - Se le indicaba al empleador que debía informar a la GERESAT de las medidas adoptadas para garantizarle la salud y condiciones seguras al trabajador (a) en un lapso de cinco (5) días. - Firma del psicólogo(a). <p>Tercer supuesto: De existir suficientes elementos que hicieran presumir la existencia de acoso laboral, el (la) psicólogo (a) realizaba las siguientes actuaciones:</p> <p>1.- Se procedía a la apertura de la historia psicológica, en este documento el (la) psicólogo (a) ocupacional debía indicar la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de la historia, - Fecha de apertura, - Datos del psicólogo (a), - Datos del trabajador (a), - Datos del empleador, - Motivo de la consulta, - Breve descripción de los síntomas, - Condiciones actuales del trabajador (a), - Antecedentes de enfermedades psicopatológicas, - Hábitos, - Exámen mental, - Entrevista familiar, - Evaluación psicológica, - Impresión diagnóstica, - Plan de acción, - Observaciones y recomendaciones. <p>2.- Se establecía la estrategia o el plan de acción que se emplearía para abordar cada caso en particular, dentro de éste aspecto se incluía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación psicológica. - Evaluación de puesto de trabajo (evaluación de riesgos psicosociales). - Solicitud de inspección conjunta (con un Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo). - Emisión de adecuación de tareas o reubicación de puesto de trabajo por parte del psicólogo. - Referencia a trabajador (a) social. - Solicitud de asesoría legal. - Solicitud de evaluación médica.
--	--	--

		<p>3.- Remitía al trabajador(a) afectado a un médico psiquiatra del Sistema Público Nacional de Salud, a fin de evaluarlo y emitir un diagnóstico de la patología presentada o en algunos casos ya el (la) trabajador (a) estaba recibiendo ayuda médica profesional y disponía de un diagnóstico.</p> <p>4.- Se fijaba la fecha y hora para la próxima cita.</p>
	Psicólogo(a) ocupacional	<p>1.- Evaluación psicológica: Se realizaba cuando el (la) psicólogo (a) identificaba sintomatología de posible causa ocupacional o existía un informe de Psicología o Psiquiatría donde el diagnóstico realizado tenía relación con el trabajo. Se llevaba a cabo entre 3 y 7 sesiones, incluía la entrevista al trabajador (a) y aplicación de las pruebas psicológicas. No obstante, este número variaba de acuerdo con la particularidad del caso. Las pruebas utilizadas eran las que a continuación se indican, sin embargo, la selección dependía del criterio del psicólogo(a) y del caso en cuestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Test dibujo de la figura humana (DFH), - Casa-Árbol-Persona (HTP), - Test de Bender, - Test de Wartegg, - Cuestionario de intervención en crisis (CASIC), - Waiss III, - Ansiedad, - Depresión de Beck, - Test gestáltico visomotor de bender, - Test de relaciones objetales de phillipson. <p>2.- Entrevista de los familiares directos del trabajador(a): Generalmente, conyugue e hijos.</p> <p>Se dejaba constancia en la “hoja de evolución” lo realizado en las diferentes sesiones. La evaluación culminaba con el informe psicológico del trabajador(a) evaluado(a). El informe psicológico contenía los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del trabajador(a), - Número de historia, - Datos de evaluación (técnicas de evaluación). - Resumen de los hechos expuestos por el (la) trabajador (a). - Resultados: Descripción de las áreas: intelectual- laboral, familiar- social, y emocional, síntesis diagnóstica y recomendaciones. Se exigía que todos los diagnósticos psicológicos se rigieran por el CIE 10.
	Enfermero(a)	Otorgamiento de una cita con el(la) médico(a) ocupacional:

		Esto a solicitud del psicólogo(a) ocupacional y otorgado por el enfermero(a), quien le indicaba al trabajador(a) la fecha y hora en que sería atendido(a)
	Médico ocupacional	<p>Apertura de historia médica y evaluación del trabajador(a):</p> <p>Si el (la) trabajador (a) presentaba alguna patología física o síntoma relacionado con el trabajo, era remitido por el (la) psicólogo (a) a la consulta de medicina ocupacional del Servicio de Salud de la GERESAT, donde, con previa cita, se le aperturaba la historia médica ocupacional, la cual era agregada a la historia psicológica.</p> <p>Además, el (la) trabajador (a) era evaluado (a) por el médico ocupacional, debiendo consignar los exámenes médicos que le eran solicitados, a fin de que se emitiera un pronunciamiento al respecto. En la referida historia médica se dejaba constancia de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fecha de apertura. - Datos del Director(a) de la GERESAT. - Datos del médico que aperturaba la historia médica. - Datos del trabajador (a). - Datos del empleador. - Motivo de la consulta. - Descripción de la enfermedad actual. - Descripción de los anexos que consignaba el (la) trabajador (a). - Descripción de la actividad laboral actual. - Antecedentes de historia ocupacional actual. - Identificación de riesgos laborales. - Anamnesis. - Exámen físico. - Impresión diagnóstica ocupacional.
	Psicólogo(a) ocupacional	<p>Solicitud de una orden de trabajo:</p> <p>Esto lo realizaba ante la Coordinación Regional de Inspecciones a fin de llevar a cabo una evaluación de puesto de trabajo (la cual es focalizada, porque se centra en la evaluación de riesgos psicosociales).</p> <p>En cuanto a la denominación de la actividad a desarrollar que se indicaba en la orden de trabajo, podría ser: Evaluación de puesto de trabajo, evaluación de clima organizacional, investigación de origen de enfermedad, o bien inspección focalizada.</p>
Coordinación Regional de Inspecciones	Coordinador (a) Regional de Inspecciones	<p>Emisión de la orden de trabajo:</p> <p>Este documento es emitido por el Coordinador Regional de Inspecciones y contiene los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del Gerente de la GERESAT, - Datos del funcionario que realizara la actuación, - Fecha de emisión, - Fecha de recepción, - Datos de la empresa

		<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de actuación, - Origen de la solicitud, - Tipo de solicitud, - Nombre del trabajador, - Resultados de la actuación, - Número de Expediente asignado.
Servicio de Salud Laboral	Psicólogo(a) ocupacional	<p>Evaluación de puesto de trabajo: El psicólogo(a) ocupacional se dirigía al lugar donde prestaba servicio el (la) trabajador (a) a fin de llevar a cabo una serie de actividades, a saber:</p> <p>1.- Evaluación de las condiciones psicosociales (entre ellos el acoso laboral) del trabajador (a) en su puesto de trabajo. Para ello se aplicaban los instrumentos que se consideraban pertinentes en la búsqueda de la verdad, entre ellos tenemos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Cuestionario Factores Psicosociales. Identificación de Situaciones de Riesgos, - La Escala Sintomática de Estrés de Seppo Aro, - LIPT-60 versión de González de Rivera. <p>2.- Revisión del expediente laboral del trabajador (a), a los fines de constatar una series de aspectos, entre ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amonestaciones, - Denuncias efectuadas por el (la) trabajador (a) sin respuestas favorables por parte del empleador, - Retardo en la cancelación de beneficios económicos, - Reposos e informes médicos consignados por el (la) trabajador (a), - No aceptación de los reposos médicos, - Revisión de los controles de asistencia, - Descripción de tareas, - Evaluaciones de desempeño, - Procesos de ascensos, entre otros. <p>3.- Entrevistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Testigos (a trabajadores seleccionados al azar) dejando constancia de ello en el acta, eran entrevistas individuales bajo el criterio de confidencialidad. - Personal de confianza del empleador (a) directamente relacionados con la labor que desempeñaba el (la) trabajador (a). <p>4.- Verificación de las conductas específicas denunciadas por el (la) trabajador (a).</p> <p>5.- Verificación del cumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT, en caso de incumplimiento se impartía el ordenamiento respectivo.</p> <p>6.- Evaluación de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, impartiendo los ordenamientos</p>

		<p>respectivos, de conformidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, actuación que se llevaba a cabo solamente en el supuesto de que en la visita al centro de trabajo no intervenía un Inspector de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>7.- Finalmente, se levantaba un Acta y en la misma se dejaba constancia de las diligencias practicadas en la visita al centro de trabajo, dicha acta se cerraba con la firma del trabajador (a) afectado (en caso de encontrarse en el sitio de la investigación), la representación del empleador y el funcionario actuante, es decir el psicólogo (a) (y el Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo, si participó en la actuación).</p>
	Enfermero(a)	<p>Otorgamiento de una cita con el (la) trabajador (a) social. Esto a solicitud del psicólogo (a) ocupacional y otorgado por el enfermero(a), quien le indicaba al trabajador(a) la fecha y hora en que sería atendido (a)</p>
	Trabajador(a) social	<p>El (la) funcionario (a) se entrevista con el trabajador (a) en la sede de la GERESAT y en base a la información obtenida determina las acciones a seguir, las cuales que pueden ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Visita domiciliaria. 2.- Gestionar atención médica especializada. 3.- Vinculación con redes de apoyo para atención y asistencia. 4.- Apoyo al grupo familiar. 5.- Reinserción socio-laboral. <p>De la entrevista se genera un documento denominado "ficha social". De la visita domiciliaria se generaban tres documentos denominados: "constancia de visita", "informe socio-económico" e "informe social". De las actuaciones distinguidas con los números 2, 3, 4 y 5, se generaban cuatro documentos denominados "constancia de la acción", "constancia de gestión", "referencia" e "informe social". Los referidos documentos eran incorporados a la historia médica.</p>
Coordinación Regional de Inspecciones	Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>Inspección general de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Esta actuación es realizada por algún Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo, previa solicitud que hace el (la) psicólogo(a) al Coordinador (a) de la referida dependencia.</p>
Unidad de Sanciones	Abogado(a)	<p>Atención del trabajador (a) por un(a) Abogado (a), a solicitud del psicólogo(a) de la GERESAT, con el siguiente objetivo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Brindar asesoría legal. 2.- Desarrollar Mesa Técnica para la Restitución de Derechos Individuales y Colectivos Vulnerados, actividad que tenía las siguientes características: <ul style="list-style-type: none"> - Era convocada a petición del psicólogo (a), siempre y cuando del expediente técnico se evidenciara el incumplimiento del artículo 56 numeral 5 de la LOPCYMAT y no hubiese sintomatología ni discapacidad en el (la) trabajador (a).

		<ul style="list-style-type: none"> - Participan el (la) trabajador (a), representantes del empleador (a), abogado (a) adscrito a la Unidad de Asesoría Legal y el (la) psicólogo (a) de la GERESAT. - Se oían a las partes (trabajador y empleador) y se celebraban acuerdos (con indicación de la fecha de cumplimiento e identificación del responsable) dirigidos a solventar la problemática expuesta. - Dentro de los acuerdos, se incluía: Solicitar que el empleador dictara charlas y talleres sobre la temática de factores psicosociales, consignando toda la información y la credencial del facilitador, asumir el compromiso de establecer una política en materia de salud y seguridad laboral dirigida a corregir la situación planteada para dar cumplimiento al artículo 62, de la LOPCYMAT, plasmando por escrito todas y cada una de las normas a seguir y consignándolo ante la GERESAT, dentro de un lapso de 30 días hábiles.
Servicio de Salud Laboral	Psicólogo(a) ocupacional	<p>Informe Final: Era elaborado y suscrito por el psicólogo(a) de la GERESAT, en este documento se dejaba constancia de lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del empleador, - Datos del trabajador, - Actuaciones realizadas para abordar cada caso particular y los resultados obtenidos, - Ordenamientos, en el supuesto de incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador(a), dándole un plazo perentorio para tomar los correctivos pertinentes. - Conclusión, es decir, si se verificó la existencia o no del acoso laboral, de ser así, se ordenaba el cese del mismo de forma inmediata. <p>Este informe era incorporado al expediente técnico respectivo.</p>
	Médico ocupacional	<p>Certificación ocupacional del origen de la enfermedad y del tipo de discapacidad: El (la) médico ocupacional, era quien certificaba la enfermedad como ocupacional de ser procedente y señalaba el tipo de discapacidad que presentaba el trabajador (a), previa valoración de la historia clínica, así como también de la investigación realizada por la psicóloga y del Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo (de ser el caso). En dicho documento el médico ocupacional hacía referencia a los criterios clínico, paraclínico, legal, higiénico-ocupacional y epidemiológico en los cuales se fundamentó para determinar el carácter ocupacional de la enfermedad que presentaba el trabajador (a) y su grado de discapacidad para trabajar.</p>
Unidad de Asesoría Legal	Abogado(a)	<p>Solicitud y elaboración del Informe Pericial: El trabajador (a) era atendido por un Abogado, a fin de solicitar el informe pericial y consignar los documentos que le eran requeridos.</p>

Fuente. Elaboración propia a partir de la información obtenida en entrevistas con funcionarios y exfuncionarios de la GERESAT del Distrito Capital y Estado Vargas del INPSASEL, (2010), el contenido del Procedimiento de Atención por Psicología en los Servicios de Salud Laboral del INPSASEL (2008) y el contenido del "Procedimiento de Atención por Trabajo Social (2007).

Trámite Interno de los Casos de Acoso Laboral (Mobbing)
Período 2002-2010



Fuente: Elaboración propia. A partir de la información aportada por los entrevistados, el contenido del Procedimiento de Atención por Psicología en los Servicios de Salud Laboral del INPSASEL (2008) y el contenido del "Procedimiento de Atención por Trabajo Social (2007).

En relación al procedimiento antes descrito, se formulan las siguientes observaciones:

1.- En el referido período, el abordaje de los casos de acoso laboral se caracterizó por ser realmente integral, pues, en él se involucraban los funcionarios adscritos a las diferentes dependencias de la GERESAT (antes denominada DIRESAT), vale decir, Servicio de Salud Laboral (Áreas de Trabajo Social, Psicología y Medicina Ocupacional), Coordinación Regional de Inspecciones y la Unidad de Asesoría Legal.

2.- El profesional de la psicología al aperturar la historia psicológica procedía a establecer el plan de acción para el abordaje del caso, y de una vez se efectuaban las referencias externas e internas que consideraba necesarias.

3.- No había un criterio claro en cuanto a la actividad que se indicaba en la Orden de Trabajo y que debía ejecutar el profesional de la psicología, ésta por día ser evaluación de puesto de trabajo, evaluación de clima organizacional o inspección focalizada (evaluación de riesgos psicosociales).

Al respecto, señaló el Ing. Germán Rodríguez y otros Entrevista (2011), que al diseñarse el Sistema Único de Inspecciones, no se tomó en consideración las particularidades de la evaluación de riesgos psicosociales, en consecuencia, las actuaciones en los centros de trabajo por parte del personal adscrito al Servicio de Salud Laboral de la GERESAT debían adaptarse al mismo.

Sin embargo, según la Lic. Ana Luisa Da Luz y otros. Entrevista (2011), el objetivo era determinar la existencia o inexistencia de acoso laboral, en caso de configurarse este riesgo psicosocial se ordenaba de forma expresa el cese inmediato del mismo.

4.- Era factible que las actividades en los centros de trabajo fuese realizada por el profesional de la psicología, sin la participación de un Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo. En la práctica, agregó la Lic. Ana Luisa Da Luz y otros. Entrevista (2011), esto agilizaba el trámite, pues,

se enfocaban en evaluar el acoso laboral denunciado y la gestión de seguridad y salud en el trabajo, es decir, lo relativo a elección y registro de los delegados de prevención; constitución, registro y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral; organización y funcionamiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.- Respecto a las denominadas Mesas Técnicas de Restitución de Derechos Individuales y Colectivos Vulnerados, señala la autora que fue una actividad que surgió en el año 2006 en la GERESAT del Estado Carabobo y posteriormente se puso en práctica en la GERESAT del Distrito Capital y Estado Vargas, hasta que en el año 2008 se sistematizó su respectivo procedimiento, lo cual incluía los formatos a utilizar.

Agrega la autora, que la referida actividad dio excelentes resultados, en el Distrito Capital y Estado Vargas, pero, ello dependía en un cien por ciento del funcionario que tenía la responsabilidad de llevarla a cabo y hacerle seguimientos a los acuerdos celebrados.

El profesional de la psicología, también llevaba a cabo la investigación de origen de enfermedad, en el cual se seguían los parámetros que de seguida se indican:

DIRECCIÓN ESTADAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS INVESTIGACIÓN DE ORIGEN DE ENFERMEDAD PERÍODO 2002-2010		
DEPENDENCIA RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Servicio de Salud Laboral	Psicólogo(a) ocupacional	Elaboración de la planilla de solicitud investigación de origen de enfermedad.
Coordinación Regional de Inspecciones	Coordinador (a) Regional de Inspecciones	Emisión de la orden de trabajo:
Servicio de Salud Laboral	Psicólogo(a) ocupacional	1.- Visita al puesto de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Revisión del expediente laboral. - Verificación de las condiciones psicosociales del trabajador. - Constatación de los riesgos psicosociales a los cuales estuvo expuesto el trabajador. - Entrevista a los testigos. - Se deja constancia de las irregularidades y se imparten los ordenamientos respectivos basados en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2.- Elaboración de la respectiva acta o informe.

Fuente. Elaboración propia a partir de la información obtenida en entrevistas con funcionarios y exfuncionarios de la GERESAT del Distrito Capital y Estado Vargas del INPSASEL, (2010) y el contenido del Procedimiento de Atención por Psicología en los Servicios de Salud Laboral del INPSASEL (2008).

Etapa II: Período 2011 -2014.

El abordaje de los casos de acoso laboral por parte del INPSASEL en el referido período experimentó cambios sustanciales, dentro de los cuales se destacan en primer lugar, la suspensión de las denominadas Mesas Técnicas para la Restitución de Derechos Individuales y Colectivos Vulnerados a partir del año 2011 (Salazar y otros. Entrevista, 2011).

En segundo lugar, se sistematizó la actuación de algunas áreas de las GERESAT, en ese sentido se aprobaron una serie de Manuales de Normas y Procedimientos, entre ellos el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional, aprobado por el Presidente del INPSASEL mediante Punto de Cuenta N° 13-04 de fecha 26 de septiembre de 2013, siendo su objetivo:

“Establecer las normas y procedimientos en el Área de Psicología perteneciente al Servicio de Salud Laboral en las DIRESAT, con el fin de estandarizar criterios para la evaluación de factores psicosociales y sus efectos en la clase trabajadora, que permitan desarrollar políticas de promoción y prevención en materia de seguridad y salud laboral.” (p. 9)

Este documento establece una serie de procedimientos, entre ellos se incluyen los siguientes:

- Atención primaria a él (la) trabajador (a).
- Atención (individual o colectiva) por presunto incumplimiento del artículo 56 numeral 5 de la LOPCYMAT.
- Atención individual a él (la) trabajador (a) con enfermedad psiquiátrica /psicológica de posible origen ocupacional o agravada por el trabajo.

Actualmente, la tramitación de un caso de acoso laboral en la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores (GERESAT) del Distrito Capital y Estado Vargas se realiza, en la forma que se describe a continuación:

**GERENCIA ESTADAL DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES
DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS
INCUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 56-5 DE LA LOPCYMAT
PERÍODO 2011-2014**

DEPENDENCIA RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Coordinación Regional de Inspecciones	Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo de guardia en la atención al público.	<p>1.- Atención primaria del trabajador (a): El (la) trabajador (a) es atendido por el funcionario de guardia, quien utilizando la "Lista de Chequeo para el Abordaje de Casos por Factores Psicosociales", determina si está ante un caso donde se presume la existencia de elementos mediante los cuales se incumpla con el artículo 56-5 de la LOPCYMAT. Se pueden dar dos supuestos:</p> <p>1.1.- Asesoría. En caso de un (a) trabajador (a) que denuncie incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT, pero cuya relación de trabajo se encuentre interrumpida (por despido, renuncia, vacaciones, entre otras) o de trabajadores que denuncien presunta violación del artículo 56-5 de la LOPCYMAT ocurridas de manera aislada, sin recurrencia del hecho, se les brinda la información y orientación necesaria, se llena una "Constancia de Asesoría" por duplicado y hasta allí llega el procedimiento. En la "Constancia de Asesoría" se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del trabajador (a), - Fecha en la cual asistió a la GERESAT, - Acciones a seguir (identificación de la Institución al cual es referido el trabajador). <p>1.2.- Formulación y recepción de la denuncia. En caso de una denuncia donde se presume que existen elementos que incumplan con el artículo 56-5 de la LOPCYMAT mediante conductas sistemáticas y repetitivas (no tiene tareas, resaltan sus errores, controles estrictos, aislamiento, desacreditación, amenazas, conductas discriminatorias, entre otras), el (la) trabajador (a) afectado debe llenar y firmar el formulario denominado "Solicitud de Atención por Presunto Riesgo Psicosocial en el Trabajo" mediante el cual formula la respectiva denuncia, documento que debe ser entregado al funcionario de guardia para que lleve un registro de morbilidad específico y refiere al trabajador (a) para el Servicio de Salud Laboral.</p> <p>En la "Solicitud de Atención por Presunto Riesgo Psicosocial en el Trabajo", se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fecha en la cual se le otorgó la cita psicológica, - Identificación del presunto riesgo psicosocial (incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT), - Datos del trabajador (a), - Datos del empleador,

		<ul style="list-style-type: none"> - Justificación (hechos con especificación de quien, cuando y donde se inició la situación problema), - Identificación de los documentos que se consignan, - Fecha, - Firma del trabajador(a), - Datos y firma del funcionario (a), - Fecha de recepción.
Servicio de Salud Laboral	Técnico de Registros Médicos Enfermero(a)	<p>Solicitud y otorgamiento de una cita en el Área de Psicología Ocupacional: La cita es solicitada por el (la) trabajador (a) y otorgado por el (la) Técnico de Registros Médicos o en su defecto el (la) enfermero (a), quien le entrega formulario denominado "Control de Citas" en éste se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fecha, - Hora en que será atendido, - Datos y firma del funcionario (a), - Documentos que debe consignar el (la) trabajador (a) (entre ellos, cédula de Identidad, carnet institucional, informes médicos, reposos médicos, inscripción ante el IVSS, forma 14-02, entre otros).
	Psicólogo(a) ocupacional	<p>1.- Verificación del incumplimiento: En base a los hechos narrados por el (la) trabajador (a) o los trabajadores (máximo 3 en caso de denuncia colectiva) en la entrevista y los documentos que se presenten, el (la) funcionario (a) verifica el incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT. Surgen las siguientes posibilidades: Primer supuesto: Si no se verifica el incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT, se brinda la orientación necesaria, y hasta allí llega el procedimiento. Segundo supuesto: Sí se verifica el incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT.</p> <p>2.- Emisión de un "Oficio de Advertencia": En caso de darse este segundo supuesto, se emite el referido oficio que es suscrito por el (la) Gerente (a) y Psicólogo (a) Ocupacional de la GERESAT, dirigido al Representante Legal del empleador, Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y al Comité de Seguridad y Salud Laboral. En dicho documento se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de oficio, - Lugar y fecha, - Identificación del empleador, - Datos del trabajador (a), - Hechos señalados por el (la) trabajador (a), - Que en caso de comprobarse los referidos hechos se estaría incumpliendo el artículo 56-5 de la LOPCYMAT, - Que de conformidad con el artículo 123 de la LOPCYMAT se le advierte que la situación mencionada podría perjudicar la salud de los trabajadores, - Se insta al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo a identificar, evaluar y proponer los

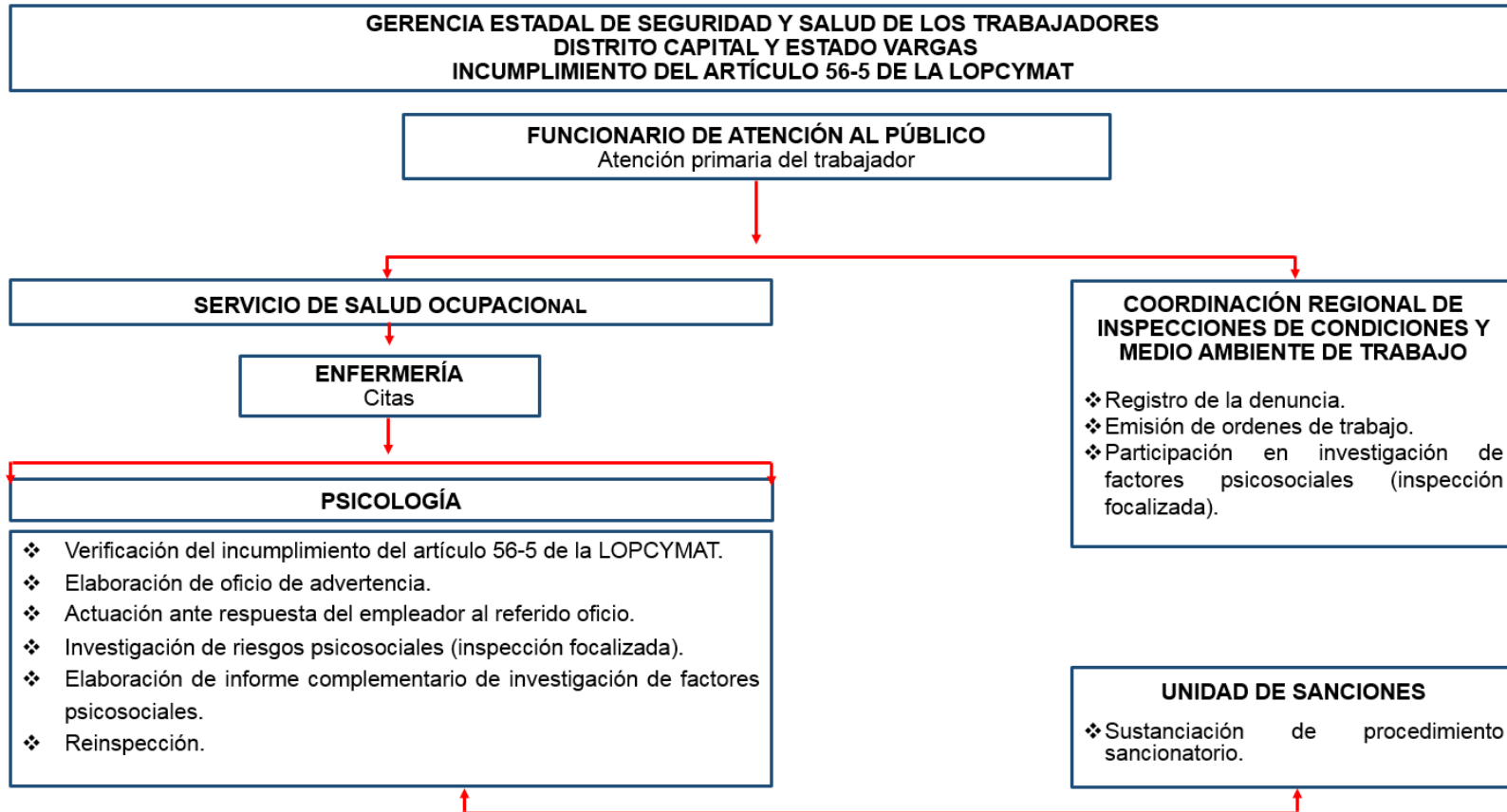
		<p>correctivos, además de informar por escrito a la GERESAT del proceso de intervención o abordaje dentro de un lapso de 5 días hábiles,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que de comprobarse la situación y de subsistir la misma, se iniciara el respectivo proceso sancionador. <p>3.- Actuación ante respuesta del empleador: Respecto a la respuesta del empleador al "Oficio de Advertencia", también pueden darse dos supuestos: Primer supuesto: En caso de que el empleador responda de manera que no garantice las condiciones de seguridad y salud a los trabajadores, se procede a llenar el formulario "Resultas de Oficio de Advertencia" y solicita "Orden de Trabajo" ante la Coordinación de Inspecciones para realizar Inspección Focalizada al Centro de Trabajo (evaluación de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo). Segundo Supuesto: En caso de que el empleador responda y los trabajadores estén de acuerdo con la respuesta, procede a llenar el formulario "Resultas de Oficio de Advertencia" y se archiva conjuntamente con la "Solicitud de Atención por Presunto Riesgo Psicosocial en el Trabajo", "Oficio de Advertencia" y cualquier otro documento consignado por el (la) trabajador(a).</p> <p>En el formulario "Resultas de Oficio de Advertencia" se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del trabajador (a), - Fecha en la cual asistió a la GERESAT, - Número del Oficio de Advertencia, - Se especifica la respuesta dada por el empleador (respondió y garantiza las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores; respondió, pero, niega, rechaza y contradice la situación del trabajador; el trabajador está de acuerdo con la respuesta del empleador; el empleador no respondió), - Acciones a seguir (archivo del caso, inspección focalizada, etc.) - Datos del psicólogo (a), - Firma de trabajador y psicólogo. <p>4.- Solicitud de una orden de trabajo: Esto lo realiza ante la Coordinación Regional de Inspecciones a fin de llevar a cabo una Investigación de riesgos psicosociales.</p>
Coordinación Regional de Inspecciones	Coordinador (a) Regional de Inspecciones	<p>Emisión de la orden de trabajo: Este documento contiene los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del Gerente de la GERESAT, - Datos del funcionario que realizara la actuación, - Fecha de emisión, - Fecha de recepción,

		<ul style="list-style-type: none"> - Datos de la empresa - Tipo de actuación, - Origen de la solicitud, - Tipo de solicitud, - Nombre del trabajador (a), - Resultados de la actuación, - Número de Expediente asignado.
<p>Servicio de Salud Laboral</p> <p>Coordinación Regional de Inspecciones</p>	<p>Psicólogo(a) ocupacional</p> <p>Inspector(a) en Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>1.- Investigación de riesgos psicosociales (inspección focalizada): El psicólogo(a) ocupacional se dirige al lugar donde prestaba servicio el (la) trabajador (a) con el debido acompañamiento de un (a) Inspector (a) de Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de llevar a cabo una serie de actividades, a saber:</p> <p>1.1.- Análisis del puesto de trabajo.</p> <p>1.2.- Aplicación de los instrumentos y cuestionarios necesarios de acuerdo al caso, recomendándose los siguientes: Cuestionario de Salud General (GHQ12), ISTAS 21 Versión corta, IVANT-PANDO y el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo Adaptado (CAPT adaptado).</p> <p>1.3.- Entrevistas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Testigos (a trabajadores seleccionados al azar) dejando constancia de ello en el acta, son entrevistas individuales bajo el criterio de confidencialidad. - Personal de confianza del empleador(a) que estén directamente relacionados con la labor que desempeñaba el (la) trabajador (a). <p>Se utiliza la “Guía de entrevista”, en ella se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de la GERESAT, Datos del trabajador (a), - Preguntas (en relación a trayectoria, comunicación, problemas de salud a consecuencia de condiciones psicológicas ambientales de trabajo, política institucional para corregir situaciones ante el ausentismos o conflictos en el entorno al trabajo, situaciones en las que algún trabajador haya sido tratado de manera desconsiderada de forma verbal, incremento o disminución de tareas, desmejoras, reconocimiento de logros, exclusiones de grupos, etc.) - Observaciones generales, Identificación del profesional que atiende, - Firma y sello, Fecha de la entrevista. <p>1.4.- Observación del área donde se labora. Se utiliza la Guía de observación, en ella se indica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del centro de trabajo, - Área laboral, - Puesto de trabajo, - Tiempo en el puesto de trabajo, - Tipo de relación laboral,

		<ul style="list-style-type: none"> - Descripción de la actividad y de las condiciones de ejecución, - Condiciones del ambiente físico, del puesto y/o área laboral, - Condiciones sociales organizacionales del puesto (características de la actividad), - Percepción del riesgo sobre la actividad laboral realizada, - Observaciones. <p>1.5.- Impartir los ordenamientos correspondientes a su formación profesional y en su carácter de experto en factores psicosociales en el trabajo, según lo constatado in situ.</p> <p>1.6.- Evaluación de la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, por parte de un(a) Inspector(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo, impartiendo los ordenamientos respectivos, de conformidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.</p> <p>1.7.- Finalmente, entrega lo resultados a través de un informe en sitio o complementario al empleador, delegado de prevención y trabajador (a).</p> <p>El Informe Complementario de Investigación de Factores Psicosociales Laborales contiene.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos del Inspector (a) y psicólogo (a), - Identificación de la empresa, - Metodología empleada, - Resultados y conclusiones, - Ordenamientos (se corresponde a la identificación de riesgos por exposición a factores psicosociales) - Lugar y fecha de entrega del informe, - Datos y firma del representante de la empresa que recibe el informe, - Firmas de los funcionarios, - Firma del trabajador (a). <p>2.- Reinspección: Esta actuación se efectúa una vez transcurrido el lapso dado al empleador para dar cumplimiento a los ordenamientos que le fueron impartidos. En caso de cumplimiento de los ordenamientos, se archiva el caso en la Coordinación de Inspecciones. En caso de incumplimiento de los ordenamientos, se entrega los resultados a través de un Informe al empleador, delegado de prevención y trabajador (a), el cual servirá de soporte para la propuesta de sanción.</p>
Unidad de Sanciones	Abogado(a)	Sustanciación del procedimiento sancionatorio.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013).

Tramite Interno de los Casos de Acoso Laboral (Mobbing)
Período 2011-2014



Fuente: Elaboración propia. A partir de la información contenida en el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013)

En relación al procedimiento antes descrito, se formulan las siguientes observaciones:

1.- Según Tuvíñez y otros. Entrevista (2015), en la práctica, la atención primaria del trabajador en la GERESAT del Distrito Capital y Estado Vargas, la efectúa directamente la profesional de la psicología, esto ante la dificultad de los Inspectores de Seguridad y Salud de los Trabajadores de determinar con certeza el incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005).

2.- La verificación del cumplimiento o incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), se realiza en base a los hechos narrados por los trabajadores y los documentos que éstos consignen.

3.- El denominado “Oficio de Advertencia” presenta, a criterio de la autora, las siguientes debilidades:

- Hace referencia sólo a los hechos narrados por el trabajador.
- Se imparte un ordenamiento al empleador sobre la base de unos hechos alegados por el trabajador, pero cuya ocurrencia no es constatada in situ por funcionarios adscritos a la referida GERESAT, es decir, estamos ante un ordenamiento sujeto a una condición, siendo ésta la comprobación de los hechos narrados por el trabajador.

Pero, además, el referido ordenamiento se dicta sin haberse verificado que el empleador haya incumplido alguna norma en materia de seguridad y salud en el trabajo, actuación ésta no acorde con lo establecido en el numeral 6, 7 y 14 del artículo 18, artículo 123 y 135 de la LOPCYMAT (2005).

- Se le otorga al empleador un lapso de cinco días hábiles para dar respuesta al “Oficio de Advertencia”, pero ello implica sólo el deber de informar por escrito el proceso de intervención o abordaje del caso en cuestión, y no la ejecución del mismo.

4.- El "Oficio de Advertencia" tiene la particularidad, que no solamente es dirigido al empleador, sino que también involucra al Comité de Seguridad y Salud Laboral y al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, y a éste último se le insta directamente a identificar, evaluar y controlar las condiciones perjudiciales para la salud, solicitud ajustada al numeral 3 del artículo 40 de la LOPCYMAT, en concordancia, con el artículo 62 ejusdem.

5.- Según Tuvíñez y otros. Entrevista (2015), la investigación de riesgos psicosociales se efectúa un día a la semana, según la planificación del Servicio de Salud Laboral, lo cual incide en el tiempo de sustanciación de este procedimiento. En este sentido, no se prevé lapso o término alguno para que los funcionarios efectúen sus actuaciones, a excepción del procedimiento sancionatorio regulado en la LOTT, (2012).

6.- Señaló Tuvíñez y otros. Entrevista (2015), que en la investigación de riesgos psicosociales la Orden de Trabajo se emite para el (la) Inspector (a) en Seguridad y Salud en el Trabajo, no para la Psicóloga, ambos efectúan la investigación en el centro de trabajo (según el área profesional de cada uno), levantan las actas respectivas, pero, es la Psicóloga quien finalmente elabora y suscribe el Informe Complementario.

Siendo que, de conformidad con el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013), es el (la) Psicólogo (a) quien debe solicitar la referida Orden de Trabajo.

7.- Los cuestionarios utilizados en el marco de la investigación de riesgos psicosociales, no han sido validados en nuestro país, salvo el ISTAS, el cual fue validado en el año 2011 por la Psicóloga Gisela Blanco, Profesora de la Universidad Central de Venezuela.

8.- En cuanto a la conclusión que se debe indicar en el informe de investigación de factores psicosociales laborales, la misma debe señalar el

nivel de exposición de riesgo psicosocial al cual están expuestos los trabajadores, sin especificar el riesgo psicosocial constatado.

Y dentro de los ordenamientos a impartir al empleador, se incluyen (entre otros) los siguientes:

- Cumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005) con un lapso de cumplimiento de 1 día hábil.
- Identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en el centro de trabajo, de conformidad con el artículo 62 ejusdem.
- Informar por escrito a los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las medidas preventivas, de las condiciones inseguras e insalubres a los que están expuestos por la acción de factores psicosociales, en cumplimiento al artículo 56 en sus numerales 3 y 4, así como el numeral 2 de artículo 40 de la LOPCYMAT (2005).
- Capacitar mediante talleres de formación y desarrollo personal a todos los trabajadores y representantes patronales que laboran en el centro de trabajo para una adecuada comunicación, solución de conflictos y desarrollo personal, así como para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en cumplimiento al artículo 53, numeral 2 de la LOPCYMAT (2005).

9.- No está previsto la intervención de los funcionarios adscritos al Área de Trabajo Social, y la actuación de la Unidad de Sanción se limita a sustanciar el procedimiento sancionatorio, y a criterio de la autora, ello es un retroceso, tomando en consideración el procedimiento empleado en el período 2002-2010.

Igualmente, fueron suprimidas de este procedimiento ciertas actividades, tales como la apertura de historia psicológica y médica, así

como la respectiva evaluación psicológica del trabajador y la entrevista a familiares directos del trabajador.

Este procedimiento no es empleado para sustanciar la investigación de origen de enfermedad (psiquiátrica /psicológica), para ésta actividad se siguen los parámetros que de seguida se indican.

**GERENCIA ESTADAL DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES
DISTRITO CAPITAL Y ESTADO VARGAS
ENFERMEDAD PSIQUIÁTRICA/PSICOLÓGICA DE POSIBLE ORIGEN OCUPACIONAL
O ENFERMEDAD AGRAVADA POR EL TRABAJO
PERÍODO 2011-2014**

DEPENDENCIA RESPONSABLE	FUNCIONARIO RESPONSABLE	ACTIVIDAD
Coordinación Regional de Inspecciones	Inspector en Seguridad y Salud en el Trabajo de guardia en la atención al público.	<p>1.- Atención primaria del trabajador(a): El (la) trabajador (a) es atendido por el funcionario de guardia, quien utilizando la "Lista de Chequeo para el Abordaje de Casos por Factores Psicosociales", determina si está ante un caso de enfermedad psiquiátrica/psicológica de posible origen ocupacional o de enfermedad agravada por el trabajo, en este supuesto entrega el formulario denominado "Solicitud de Atención por Presunto Riesgo Psicosocial en el Trabajo".</p> <p>2.- Formulación y recepción de la denuncia. El (la) trabajador (a) debe llenar y firmar el formulario y el funcionario lo refiere al Servicio de Salud Laboral.</p>
Servicio de Salud Laboral	Técnico de Registros Médicos	Solicitud y otorgamiento de una cita en el Área de Psicología Ocupacional: La cita es solicitada por el (la) trabajador (a) y otorgado por el (la) Técnico de Registros Médicos o en su defecto el (la) enfermero (a), quien le entrega formulario denominado "Control de Citas".
	Enfermero(a) Psicólogo(a) ocupacional	<p>1.- Entrevista, apertura de "Historia Psicológica" y práctica de la evaluación respectiva. 1.1.-Para la entrevista se utiliza la "Guía de entrevista".</p> <p>1.2.- La "Historia Psicológica" sólo se apertura en los casos donde haya certificado de incapacidad temporal (reposo psiquiátrico) por presunta enfermedad ocupacional a consecuencia de exposición a factores psicosociales y la misma deberá insertarse en la Historia Médica del trabajador (a). En ella se indica la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de la GERESAT, - Datos del Gerente de la GERESAT, - Datos de la Historia (número, fecha de apertura, datos del psicólogo), - Datos del trabajador (a), - Datos del empleador, - Cargos desempeñados, - Datos de trabajos anteriores, - Diagnóstico de medicina ocupacional,

		<ul style="list-style-type: none"> - Motivo de la consulta, - Identificación de riesgos laborales (dentro de las condiciones psicosociales se incluyó: exceso de trabajo, largas jornadas, déficit de trabajo, conflicto de rol, hostigamiento, aislamiento, relaciones con compañeros, relaciones con superiores, relaciones con subalternos, calidad de liderazgo, control sobre el tiempo de trabajo, etc.), - Breve descripción de la salud actual, - Datos de reposos médicos, - Antecedentes de enfermedades psicológicas, - Antecedentes patológicos, - Anamnesis, - Impresión diagnóstica final, incluye hipótesis etiológica y enfermedad mental asociada al ambiente laboral (estrés laboral, acoso laboral, burnout, fatiga laboral y trastorno no orgánico del sueño). - Plan de acción, - Observaciones y recomendaciones. <p>En la estrategia o el plan de acción que se empleará para abordar cada caso en particular, se incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notificación del caso al Departamento de Seguridad e Higiene - Evaluación del puesto de trabajo, - Solicitud de inspección conjunta, - Solicitud de asesoría legal, - Reubicación de puesto de trabajo / Adecuación de tareas, - Reintegro laboral, - Informe del caso - Referencias. <p>1.3.- Los métodos a aplicar para la evaluación psicológica, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Salud General (GHQ12). - Inventario de Depresión de Beck (BDI) - Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) - Test Gestáltico Visomotor de Bender. - Cuestionario Seppo-Aro / Conflicto Estrés, - Inventario de Burnout de Maslach (MBI) - Escala de gravedad de síntomas de Estrés Post Traumático. - LIPT-60 - Cuestionario de Yoschitake, - Opcionalmente se podrán aplicar instrumentos psicométricos para la valoración de perfil de personalidad, variables positivas y estilos de afrontamiento. De acuerdo a la consideración de él (la) psicólogo (a) y según la enfermedad que se investigue. - Entrevistas a trabajadores (as) del entorno inmediato. <p>2.- Verifica que el trabajador tenga "Historia Médica Ocupacional", de no ser así, lo refiere para que se le</p>
--	--	---

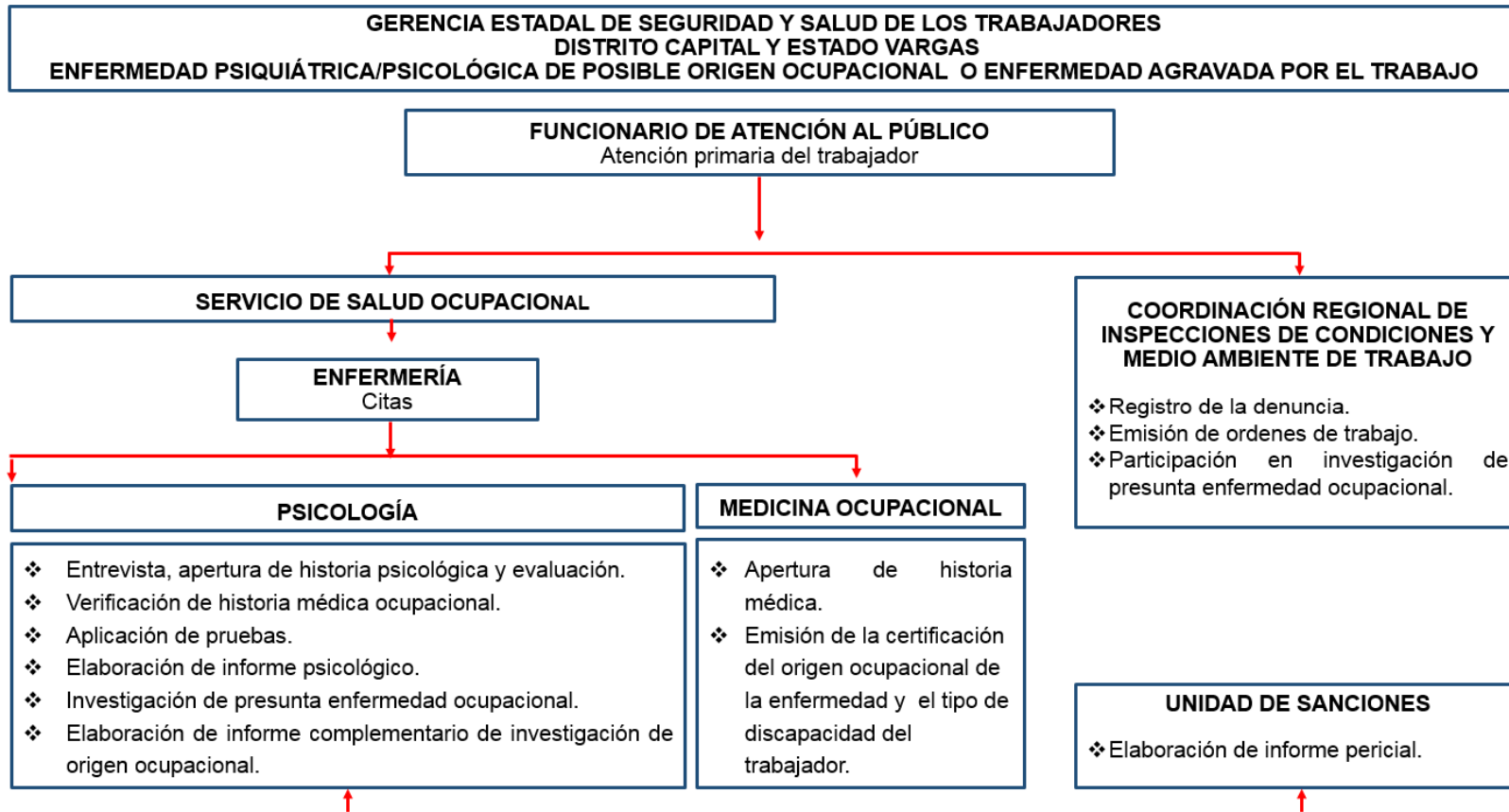
		<p>apertura la misma. En la historia médica se deja constancia de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de la GERESAT, - Datos del Gerente (a) de la GERESAT, - Datos de la Historia Médica (número de historia, fecha de apertura, número de la seguridad social, datos del médico que apertura la historia médica), - Datos del trabajador (a), - Datos del empleador, - Cargos desempeñados en la misma empresa, - Motivo de la consulta, - Trabajos anteriores, - Descripción de la enfermedad ocupacional, - Antecedentes de enfermedad ocupacional (fecha, causa, diagnóstico, tratamiento quirúrgico, médico y/o rehabilitación) - Descripción de los documentos consignados por el (la) trabajador (a), - Descripción de la actividad laboral actual, - Datos de reposos médicos, - Exámenes Médicos, - Identificación de riesgos laborales, - Antecedentes de historia ocupacional actual, - Identificación de riesgos laborales, entre ellos sobrecarga mental (dentro del cual se incluye esfuerzo visual, aislamiento, exceso de trabajo, esfuerzo mental, largas jornadas, déficit de trabajo, monotonía, hostigamiento, funciones no acorde al cargo) y organizacional (satisfacción salarial, relaciones con superiores, compañeros y subalternos, satisfacción con empresa y supervisión), - Equipo de protección personal, - Anamnesis, - Examen físico, - Impresión diagnóstica ocupacional, - Plan de acción (solicitud de investigación de origen de enfermedad, solicitud de inspección integral, solicitud de asesoría legal, limitación de tareas / cambio de puesto de trabajo e informe médico), - Observaciones generales, - Firma de trabajador y médico. <p>3.- Aplica las pruebas según sea el caso. Dentro de un lapso de 15 días hábiles se emite el “Informe Psicológico” (2 ejemplares, uno para el trabajador y otro se incorpora a la “Historia Médica Ocupacional”). En este informe psicológico, se deberá indicar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de la GERESAT que atiende, - Datos del trabajador (a), - Motivo de la consulta, - Métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la evaluación, - Resumen de la situación laboral del trabajador,
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - Resultados de la observación directa, entrevistas e instrumentos aplicados (haciendo referencia a la esfera intelectual, socio- familiar y psico-emocional del trabajador, - Conclusión (síntesis diagnóstica), - Recomendaciones, - Datos y firma del funcionario, - Fecha de recepción. <p>4.- Completa el formulario "Solicitud de Investigación de Presunta Enfermedad Ocupacional" y lo envía a la Coordinación de Inspecciones solicitando "Orden de Trabajo" para realizar la Investigación de Origen de Enfermedad. En esta solicitud se deberá indicar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos de la GERESAT, - Datos del Gerente de la GERESAT, - Datos del trabajador (a), - Datos del empleador, - Cargos desempeñados en la misma empresa, - Presunta patología ocupacional, - Posibles causas ocupacionales, - Descripción de las actividades según el trabajador (a), - Observaciones, - Datos y firma del funcionario, - Firma del Trabajador.
Coordinación Regional de Inspecciones	Coordinador (a) Regional de Inspecciones	Emite la orden de trabajo.
Servicio de Salud Laboral Coordinación Regional de Inspecciones	Psicólogo(a) ocupacional Inspector(a) en Seguridad y Salud en el Trabajo	<p>1.- Realización de la Investigación: El psicólogo(a) ocupacional se dirige al centro de trabajo conjuntamente con el (la) Inspector(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo, verifica las condiciones de trabajo y los factores de riesgos psicosociales a los cuales estuvo expuesto el (la) trabajador (a), aplicando los criterios de la Norma Técnica NT 02-2008.</p> <p>2.- Elaboración del Informe: En caso de cumplirse o no con los criterios de una enfermedad de origen ocupacional o agravada por el trabajo realiza informe en sitio o complementario donde quede registrado lo que se constató y distribuye un ejemplar original para el expediente de la Coordinación Regional de Inspecciones, una copia para el (la) trabajadora, una copia para el (la) delegado (a) de prevención y una copia para el empleador.</p> <p>El "Informe Complementario de Investigación de Origen Ocupacional" contiene los siguientes datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Número de expediente,

		<ul style="list-style-type: none"> - Lugar y fecha, - Datos del funcionario, - Datos de la empresa, - Criterio ocupacional, - Criterio legal, - Criterio higiénico – epidemiológico, - Criterio clínico – paraclínico, - Verificación y análisis de las condiciones de trabajo, - Descripción del puesto de trabajo en área de nómina, - Descripción del puesto de trabajo según el trabajador (a), - Entrevistas realizadas, - Conclusión, - Ordenamientos, - Firma de él (la) funcionario (a), - Identificación de la persona que recibe el Informe.
Servicio de Salud Laboral	Servicio de Salud Laboral	Envía expediente a la Coordinación Regional de Inspecciones y lo remite a la Unidad de Salud Laboral para que decida si procede la Certificación de Enfermedad Ocupacional
Unidad de Sanciones	Abogado(a)	Elaboración de informe pericial: Sólo en caso de emitirse la “Certificación” mediante el cual se califique de ocupacional la enfermedad y se determine grado de discapacidad para trabajar.

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013).

Tramite Interno de los Casos de Acoso Laboral (Mobbing)
Período 2011-2014



Fuente: Elaboración propia. A partir de la información contenida en el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013)

..

En relación al procedimiento antes descrito, se formulan las siguientes observaciones:

1.- En general, es el mismo proceso empleado en el período 2002-2010 para la investigación del origen de enfermedades, pero, se introducen ciertas particularidades al tratarse de riesgos psicosociales (entre ellos el acoso laboral).

2.- En ese sentido, se señala expresamente que aplica a investigación de enfermedades psiquiátricas o psicológicas.

3.- Todas aquellas actuaciones del profesional de la psicología que fueron suprimidas en el procedimiento de investigación de factores psicosociales, aquí son incorporadas, vale decir, apertura de historia psicológica y médica, así como la respectiva evaluación psicológica.

4.- La actuación del Área de Medicina Ocupacional, incluye expresamente la emisión del documento denominado "Certificación" en casos de enfermedad psiquiátrica o psicológica. Ello es un reflejo del avance que se ha experimentado en esta área, pues, para el período 2002-2010 se percibía mucha resistencia por parte de los profesionales de la medicina ocupacional.

5.- En las conclusiones del informe complementario de la investigación de origen de enfermedad, se debe señalar si las conductas que fueron constatadas por el funcionario constituyen o no acoso laboral (en caso de exposición a conductas de acoso laboral) y que ello infringe el artículo 56-5 de la LOPCYMAT y artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Y dentro de los ordenamientos a impartir al empleador está incluido (entre otros), el cumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005) de cumplimiento inmediato, el identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en el centro de trabajo, de conformidad con el artículo 62

ejusdem. Así como realizar formación teórica y práctica suficiente, adecuada y periódica en prevención de factores de riesgo psicosocial.

4.5.- Acciones legales a implementar ante la existencia del mobbing.

4.5.1.- Interponer acción de amparo constitucional, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Amparo por la violación de derechos constitucionales, considerando la jurisprudencia que éste es el mecanismo jurídico idóneo y expedito para conocer de las presuntas conductas de hostigamiento que configuran el mobbing, pero que se limita a restablecer el derecho infringido y, en consecuencia, a hacer cesar la violación de éste.

4.5.2.- Presentar denuncia ante el INPSASEL, de conformidad con el artículo 53 numeral 7 de la LOPCYMAT (2005), el cual establece:

“Derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas...”

Esto a fin de que se sustancie el procedimiento ya señalado en la “ETAPA II” del punto “4.4” y en consecuencia, se ordene de forma inmediata el cumplimiento del numeral 5 del artículo 56 de la LOPCYMAT (2005), so pena de incurrir en la infracción contenida en el numeral 19 del artículo 119 ejusdem, siendo facultativo para el INPSASEL aperturar de oficio el

respectivo procedimiento sancionatorio, el cual se tramita en la Unidad de Sanciones de cada GERESAT de conformidad con el artículo 135 de la LOPCYMAT (2005), en concordancia con el artículo 547 y siguientes de la LOTT (2012).

4.5.3.- Solicitar ante la Inspectoría del Trabajo se realice inspección en el centro de trabajo a fin de constatar las conductas constitutivas de acoso laboral y previo cumplimiento de los trámites administrativos pertinentes se le imponga al empleador la respectiva sanción, de conformidad con el artículo 164 y 528 de la LOTT (2012).

4.5.4.- Interponer demanda ante los Tribunales competentes (laboral), en caso de que el acoso laboral haya producido en el trabajador alguna enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, a fin de:

- Solicitar el pago de alguna de las indemnizaciones establecidas en el artículo 130 de la LOPCYMAT (2005) (de existir responsabilidad subjetiva del empleador) que le haya ocasionado la muerte o alguna discapacidad para trabajar.
- Solicitar el pago del daño moral, lucro cesante y daño emergente, si considera que estos se han causado y de conformidad con lo establecido en el Código Civil Venezolano (1982).

4.5.5.- Solicitar ante el I.V.S.S., el pago de una indemnización única o el otorgamiento de una pensión, dependiendo éste del grado de discapacidad para trabajar que presente el trabajador a consecuencia de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo ocasionado por la exposición al riesgo psicosocial objeto de estudio.

4.5.6.- Interponer demanda ante los Tribunales competentes, en caso de materializarse algún hecho de violencia (violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza o violencia laboral) previstos en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014), a fin de que la trabajadora víctima de mobbing (o sus herederos, en caso de muerte) solicite la fijación y pago de una indemnización, tal cual lo prevé el artículo 61 ejusdem.

4.5.7- El trabajador víctima de mobbing podrá poner fin a la relación de trabajo alegando causa justificada de retiro, de conformidad con lo señalado en el literal “h” del artículo 80 de la LOTT (2012).

4.5.8.- Acudir a la vía penal en los siguientes supuestos:

- Si por estar el trabajador expuesto a mobbing se le ocasionó la muerte o alguna discapacidad para trabajar, el empleador y sus representantes podrían ser sancionados con pena de prisión, de conformidad a lo establecido en el artículo 131 de la LOPCYMAT (2005).
- En caso de violencia contra la mujer, de conformidad con el artículo 39, 40 y 41 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014).

CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

Primero: De todo lo expuesto a lo largo del presente estudio, se concluye que:

1. La autora considera que se cumplieron satisfactoriamente los objetivos inicialmente planteados, pues:
 - 1.1. Se describió doctrinariamente y de forma amplia el fenómeno del acoso laboral o mobbing.
 - 1.2. Se determinó y analizó la normativa que en Venezuela regula lo referente al acoso laboral.
 - 1.3. Se señalaron y analizaron las decisiones judiciales dictadas en Venezuela respecto al mobbing por parte del Tribunal Supremo de Justicia y Tribunales de Instancias.
 - 1.4. Fueron examinadas las opiniones de expertos que intervienen o han intervenido en el abordaje de casos de mobbing ocurridos en el Distrito Capital y Estado Vargas en el período 2002-2014, lo que permitió sistematizar y analizar el procedimiento utilizado para evaluar el acoso laboral.
 - 1.5. Se definieron las acciones legales que se deberían efectuar ante la existencia de mobbing.
2. A juicio de la autora, en el presente trabajo de investigación se sistematizó y analizó el procedimiento utilizado para evaluar el acoso laboral en el Distrito Capital y Estado Vargas, durante el período 2002-2014.
3. Comparando la metodología utilizada para efectuar la evaluación del acoso laboral durante el período 2002-2010 y 2011-2014, se observa avances respecto a ciertos aspectos, pero, retraso en relación a otros.
4. En los procedimientos está definida a detalle la actuación del Gerente (a)

y de los funcionarios adscritos a la Coordinación Regional de Inspecciones y al Servicio de Salud Laboral de la GERESAT que deben actuar en el tratamiento del riesgo psicosocial en estudio, ello incluye los diferentes formularios que al afecto se deben utilizar.

Sin embargo, el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013), no se cumple a cabalidad (en cuanto a la orden de trabajo y la atención primaria de los trabajadores) y, además, estamos ante un instrumento que no está destinado a ser publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, ni tampoco en la página web del INPSASEL.

5. El procedimiento empleado para verificar el cumplimiento o incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), así como la investigación de riesgos psicosociales (entre ellos el acoso laboral), presenta las siguientes características:

5.1.- No se hace referencia directa al acoso laboral, sino, al cumplimiento o incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), y a la existencia o inexistencia de riesgos psicosociales, aún cuando, en el Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional (2013), se menciona el acoso laboral, al incluir dentro de las normas (generales), los indicadores de acoso laboral, siendo estos los siguientes:

- “La intencionalidad (conductas que tengan el claro objetivo de causar daño a el (la) trabajador (a) tanto física como moralmente, incluso su salida del centro de trabajo.
- Frecuencia (conductas ocurridas de manera sistemáticas y recurrentes).
- Intensidad (conductas verificables tendientes a lesionar la estabilidad laboral de el (la) trabajador (a).
- Duración (conductas ocurridas durante un tiempo prolongado).
- Reporte del daño que se produce en el trabajador (a), identificado a través de la evaluación psicológica.” (p. 18)

Considero que esta situación invisibiliza de alguna forma el problema del “acoso laboral”, pero, además, se incurre en imprecisiones al no especificarse el tipo de riesgo psicosocial que se investiga o el tipo de riesgo psicosocial cuya existencia es constatada por los funcionarios.

5.2.- Los mecanismos utilizados ante el incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), son el “Oficio de Advertencia”, la “Investigación de Riesgos Psicosociales” y el “Procedimiento Sancionador” para la aplicación de una sanción (multa) al empleador.

5.3.- La verificación del cumplimiento o no del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), no se efectúa en el centro de trabajo y en esta actividad no se incluye la participación del empleador.

5.4.- El “Oficio de Advertencia”, presenta debilidades de naturaleza jurídica y técnica, que ya fueron expuestas. Sin embargo, considero que es un mecanismo que utiliza el INPSASEL para exhortar a los empleadores a identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en el centro de trabajo (entre ellos el acoso laboral) a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.- En cuanto al procedimiento empleado para la investigación de origen de enfermedad, se observa que el mismo ha experimentado adaptaciones para tratar enfermedades de naturaleza psiquiátrica / psicológica. Y al ser constatada la existencia del acoso laboral, se ordena el cese inmediato del mismo.

Cabe mencionar, que se hace referencia al “acoso laboral”, a diferencia del tratamiento que recibe este riesgo en la metodología para verificar el cumplimiento o incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005).

7.- Los cuestionarios que se emplean, no han sido validados en Venezuela, a excepción del ISTAS.

8.- El tiempo de sustanciación de los procedimientos puede durar meses, en ocasiones años, en primer lugar, porque no se establecen lapsos o términos para la actuación de los funcionarios, en segundo lugar, por la mayor o menor complejidad de caso en particular, y en tercer lugar, porque sólo hay una psicóloga en la GERESAT de Distrito Capital y Estado Vargas, que no solamente brinda la atención primaria a los trabajadores, atiende las consultas psicológicas (sometidos a mobbing o a cualquier otro riesgo psicosocial), sino que además, debe trasladarse a los centros de trabajo a realizar la evaluación de riesgos psicosociales (entre ellos el mobbing) e investigación de origen de enfermedad.

Segundo: Sin embargo, es necesario y se recomienda:

1. Que el procedimiento utilizado por el INPSASEL para llevar a cabo la verificación del cumplimiento o incumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), así como la investigación de riesgos psicosociales, sea regulado en una guía técnica de prevención o norma técnica y publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, a fin de que sea del conocimiento de trabajadores y empleadores. O en su defecto, se publique en la página web de la referida Institución, los parámetros a seguir en el abordaje de los casos de mobbing.
2. Que en el referido procedimiento se haga referencia expresa al “acoso laboral o mobbing”, tal como se indica en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. NT-02-2008 y en el Baremo Nacional para la Asignación de Porcentaje de Discapacidad por Enfermedades Ocupacionales y Accidentes de Trabajo.
3. Que en el marco de la verificación del cumplimiento del artículo 56-5 de la LOPCYMAT (2005), se incluya la participación del empleador, garantizándose de esta forma el derecho a la defensa.

4. Que se fortalezca el contenido del “Oficio de Advertencia”, a fin de subsanar la debilidades que el mismo presenta.
5. Que sean sometidos a un proceso de validación los instrumentos que se emplean para la evaluación de las condiciones psicosociales (entre ellos el acoso laboral).
6. Que los Inspectores de Seguridad y Salud en el Trabajo de las diferentes GERESAT del INPSASEL, reciban la formación requerida para brindar la atención primaria a los trabajadores, llevar a cabo la “investigación de riesgos psicosociales” (entre ellos el acoso laboral) y la “investigación de origen de enfermedades psiquiátricas / psicológicas” en los centros de trabajo, pues, esto incidirá en la disminución del tiempo que se toma el profesional de la psicología para emitir el respectivo Informe Complementario.
7. Que el INPSASEL programe cursos sobre el “Mobbing” dirigidos a los Delegados de Prevención o en general a los integrantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a efectos de impactar en la prevención de este riesgo psicosocial en los centros de trabajo.
8. Que el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo apruebe el Proyecto de Norma Técnica que regula los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y sea publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, a fin de que se incremente la organización de los mencionados Servicios en las entidades de trabajo, ya que de conformidad con la LOPCYMAT (2005), son estas unidades las que tienen la responsabilidad de identificar, evaluar y controlar los riesgos existentes en los centros de trabajo, incluyendo el acoso laboral.

Lo cual también incidirá en la prevención de este riesgo psicosocial en los centros de trabajo y en la disminución del número de trabajadores que asisten a las GERESAT a denunciar ser víctima de acoso laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Almirall, Pedro. Del Castillo, Nino. González, Adamara. Álvarez, Santiago. Hernández, Jesús. Parada, Cristina, (2008). *“Validación de un Instrumento para el Diagnóstico del Mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann LIPT Modificado”*. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2005, Volumen, Número 1. Recuperado de [http:// www.bvs.sld.cu](http://www.bvs.sld.cu). [Consulta: Julio 18, 2010]

Agra, Beatriz. Fernández, Roberto. Tacón, Rodrigo (2004). *“La Respuesta Jurídico-Laboral frente al Acoso Moral en el Trabajo”*. Ediciones Laborum. España.

Alcalde Inchusti, Ángel (1979). *“Estadística Aplicada a las Ciencias Sociales”*. Segunda Edición. Ediciones Pirámide. España.

Alfonzo Guzmán, Rafael J (2006). *“Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo”*. Editorial Melvin, C.A. Venezuela.

Anastasi (citada por González, J.L. 2005). *“Las Claves del Mobbing”*. Editorial Madrid EOS. España.

Arias, Fidias G. (2004). *“El Proyecto de Investigación”*. Cuarta Edición. Editorial Episteme. Venezuela.

Arismendi, Pablo (2002). *“Acoso Moral: Su Tipificación Jurídica y su Tutela Judicial”*. Aranzadi Social. Número 2.

Ausfelder, Trude (2002). *“Mobbing. El Acoso Moral en el Trabajo. Prevención, Síntomas y Soluciones”*. Editorial Océano. España.

Ayala, Carlos (2004) citado en *“Acoso Laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006”* por Salazar, Jeanette. Recuperado de [http:// www.unab.edu.co](http://www.unab.edu.co). [Consulta: Consulta: Julio 18, 2008]

Balestrini Acuña, Mirian (2001) *“Como se Elabora el Proyecto de Investigación”*. Quinta Edición. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Venezuela.

Barbados, Patricia (2005). *“La Prueba del Acoso Psicológico”*. Artículo publicado en Jurisprudencia Argentina del 12-08-2005.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (2006). Sala VII. Sentencia de fecha 03-05-2006. (Argentina). Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Claret Véliz, Arnoldo (2004). *“Cómo hacer y defender una tesis”*. Primera Edición. Editorial Texto, C.A. Venezuela.

Cavas Martínez, Faustino (2002). *“El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): Delimitación y Herramientas Jurídicas para Combatirlos”*. Actualidad Jurídica Aranzadi, Año XII, Número 555.

Código Civil (1982). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 2.990, 26-

07-1.982.

Código de Conducta en materia de Procedimientos Disciplinarios y de Reclamación del Servicio Consultivo Británico para la Conciliación y el Arbitraje (ACAS). Citado en “*Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)*” por Manuel Luna. Unión Sindical de Madrid. Región de CCOO (2003). Ediciones GPS Madrid. España.

Código Penal (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.768 (Extraordinaria), 13-04-2005.

Congreso de la República de Colombia. “Ley 1010 de 2006”. Diario Oficial N° 46.160 de 23.01.2006

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.453 (Extraordinaria), 24-03-2000.

Córdova, Janette (2010). “*Análisis jurisprudencial del mobbing en Venezuela.*” Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Universidad Central de Venezuela.

Córdova, Janette (2012). “*La prueba documental del mobbing laboral en Venezuela.*” Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Universidad Central de Venezuela.

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión T-013-1999 de fecha 21-01-1999”*. Acción de tutela de Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión T-170-1999 de fecha 17-03-1999”*. Acción de tutela de Alfonso Vargas Romero contra Supertiendas y Droguería Olímpica S.A. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión T-461-1998 de fecha 03-09-1998”*. Acción de tutela de Pedro Alfonso Gómez Buitrago contra la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana. S.A. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C-738 de fecha 30.08.2006”*. Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano Franky Urrego Ortiz contra el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión T-882 de 26.10. 2006”*. Acción de Tutela interpuesta por Ana María Amézquita Barrios contra la Superintendencia de Notariado y Registro y Colpatria ARP. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C-898 de 01.11.2006”*. Demanda de Inconstitucionalidad interpuesta por Leidy Carolina Fonseca Ochoa y Lilian Paola Florez Rosales contra el artículo 3 literal f de la Ley 1010 de 2006. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C-078 de 07.02.2007”*. Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por David Ricardo Rodríguez Navarro contra el literal e (parcial) y f del artículo 3 de la Ley 1010 de 2006. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C- 282 de 18.04. 2007”*. Demanda por inconstitucionalidad interpuesta por Adriana Lucía Arismendy y Jonathan Carvajal Sierra en contra el artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 (numeral 1º y párrafo 1º, numeral 2). Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C-780 de 26.09.2007”*. Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por María Angélica Vega Naizaque y Adriana Patricia Cruz Pérez contra el artículo 7º (parcial) de la Ley 1010 de 2006. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. *“Decisión C-960 de 14.11.2007”*. Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el ciudadano David Alonso Roa Salguero contra el párrafo (parcial) del artículo 1 de la Ley 1010 de

2006. Recuperado de [http:// www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co). [Consulta: Mayo 15, 2015]

Corte Constitucional de Colombia. “*Decisión T-238 de 04.03.2008*”. Acción de Tutela interpuesta por Martín Benito Serrano Rueda contra Alianza Temporales Ltda., y Servientrega, S.A. Recuperado de <http://www.corteconstitucional.gov.co>. [Consulta: Mayo 15, 2015]

Del Castillo, Nino. Almirall, Pedro, (2005). “*Un Proceso Lesivo: El Mobbing II*”. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2005, Volumen 5, Número 1. Recuperado de www.bvs.sld.cu. [Consulta: Julio 18, 2010]

De Figueiredo, María (2010). “*El marco jurídico del mobbing en Venezuela*”. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Universidad Central de Venezuela.

De la Hoz, Ramón. Citado en “*Acoso Laboral Psicológico en el Trabajo (Mobbing). Enfoques Multidisciplinarios*”. Jurisprudencia Argentina 2007. Coordinadora Patricia Barbado. Argentina.

Devis Echandia, Hernando (1981). “*Teoría General de la Prueba Judicial*”. Edic. Biblioteca Jurídica Dike, Medellín.

Farías Guillén, Arelis (2005). *“El acoso laboral en la legislación laboral iberoamericana. El caso de la República Bolivariana de Venezuela”*. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo.

Fernández, María Eugenia. Nava, Yazmín (2010). *“El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo y su Tratamiento en Venezuela”*. Publicada en la Revista de Derecho N° 33, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

Fernández Fidalgo, Manuel. Nogareda, Clotilde. Nogareda, Silvia. Oncins, Margarita (2006). *“Psicosociología del Trabajo”*. Segunda Edición. Edita el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid, España.

Gabaldón Mejía, Néstor (1969). *“Algunos Conceptos de Muestreo”*. Universidad Central de Venezuela, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Serie Estadística N° 1, Caracas.

García Mackevicius, Yesenia (2007). *“Medios probatorios eficaces del mobbing (estudio comparativo Venezuela – España)”*. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello.

Gongora, Juan. Lahera, M. Rivas, M. (2002). *“El acoso psicológico en el Trabajo. Mobbing”* Gobierno de Navarra. Instituto Navarro de Salud Laboral. Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra. España.

González Mervy, (2006). *“Consideraciones Jurídicas sobre el Psicoterror,”*

Acoso Moral, Estrés Laboral (Mobbing)” en la obra Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social: Normas Laborales, Decisiones Judiciales y Estudios. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa N° 7.

González, Mervy (2005). *“Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo. Mobbing, Psicoterror, Acoso Moral y Estrés Laboral”*. Vadell Hermanos Editores, C.A. Venezuela

González, J.L. (2005). *“Las Claves del Mobbing”*. Editorial Madrid EOS. España.

Hidalgo C. (2010). “Estado certificó primer acoso laboral en Caracas”. Ciudad Caracas. Recuperado de [http:// www.ciudadccs.info.ve/2010/03/estado-certifico-primer-acoso-laboral-en-caracas](http://www.ciudadccs.info.ve/2010/03/estado-certifico-primer-acoso-laboral-en-caracas). [Consulta: Noviembre 18, 2014]

Hirigoyen, Marie France. Citada en *“Más Allá del Mobbing”* de Yojana Pavón (2009). Eride Ediciones. España.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (2002). Dirección de Salud. División Medicina del Trabajo. Citado en *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Año 2002”* del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Caracas, Venezuela.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2003). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Año 2003”*. Caracas, Venezuela.

Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2004). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Año 2004”*. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2005). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Trimestre I 2005”*. Dirección de Epidemiología e Investigación. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2005). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Trimestre II 2005”*. Dirección de Epidemiología e Investigación. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2007). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Año 2006”*. Dirección de Epidemiología e Investigación. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). *“Registro de Enfermedades Ocupacionales Año 2007”*. Dirección de Epidemiología e Investigación. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). *“Boletín Epidemiológico. 2007”*. Recuperado de [http:// www.inpsasel.gov.ve](http://www.inpsasel.gov.ve). [Consulta: Julio 18, 2008]

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2010). *“Boletín Epidemiológico”. 2009”*. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2008). *“Procedimientos de Atención por Psicología en los Servicios de Salud Laboral del INPSASEL”*. Zulia. Venezuela

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2007). *“Procedimientos de Atención por Trabajo Social”* de la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores del Distrito Capital y Estado Vargas. Caracas. Venezuela.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2013). *“Manual de Normas y Procedimientos del Área de Psicología Ocupacional”*. Caracas. Venezuela.

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2004). *“El Acoso Moral en el Trabajo. Evaluación, Prevención e Intervención”*. Recuperado de <http://www.osalan.net>. [Consulta: Julio 18, 2008].

Johanson, U. (1987). *“Utveckla det miinskliga kapitalet IDeveloping the human capital*.Stockholm: SPF-Verlag” citado en la obra de Leymann Heinz (1996). *“Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal / Moral en el Trabajo”* en European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

Jones, E (1984). *“Social Stigma. The Psychology of Market relationships”* citado en la obra de Leymann Heinz (1996). *“Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal / Moral en el Trabajo”* en European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996.

Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara Barquisimeto. *“Decisión de fecha: 25-10-2004”*. Partes: Cora Lina Daza Liscano, Elvia Elisa Jiménez Mujica, Rafael Ángel Rodríguez Bracho, Oswaldo Antonio Sivira Oropeza y Ramón Antonio Albornoz Castillo en contra de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V). Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Superior Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. *“Decisión de fecha: 02-01-2006”*. Partes: Pablo Cesar Atención Coy contra, Costa Norte Construcciones, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 03, 2008]

Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción judicial del Estado Trujillo. *“Decisión de fecha 11/10/2007”*. Partes Fundasalud y Víctor Rojas. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo. *“Decisión de fecha: 16-04-2007”*. Partes: Nancy Landaeta contra Juan Acosta Heredia. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo. *“Decisión de fecha: 11-10-2007”*. Partes: Víctor Rojo contra Fundación Trujillana de la Salud. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara. “*Decisión de fecha: 24-04-2007*”. Partes: Flor Angelina Vásquez Rodríguez contra Wenco Lara, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Superior Primero de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, Barquisimeto. “*Decisión de fecha: 27-02-2008*”. Partes: Rafael Antonio Ortega Matos contra Electricidad de Occidente, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Juzgado Superior en lo Civil y Contencioso Administrativo de la Región Centro Occidental. Barquisimeto. “*Decisión de fecha: 14-08-2008*”. Partes: Hendels Enrique García Vera contra Ramón Eduardo Butrón. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 03, 2008]

Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Estado Yaracuy. “*Decisión de fecha: 01-12-2009*”. Partes: Amabel Josefina Lugo contra Aguas de Yaracuy, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado Décimo Tercero de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. “*Decisión de fecha: 03-03-2011*”. Partes: Ana Carmela Di Prizio Cerrato contra Laboratorios Bayer, S.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Segundo de Juicio del Circuito Judicial Penal del Estado Apure.

“Decisión de fecha: 14-07-2010”. Víctimas: Laura María Maya Vásquez. Acusado: Vicencio Antonio Maya Garbi. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Yaracuy. *“Decisión de fecha: 18-05-2010”*. Partes: Amabel Josefina Lugo Aponte contra Aguas de Yaracuy, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado Primero Superior del Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, constituido en sede constitucional. *“Decisión de fecha 20/12/2012”*. Partes Decxis Milagros Astudillo y Panadería y Restaurant Plaza Mayor, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Superior Primero del Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas. *“Decisión de fecha: 20-12-2012”*. Partes: Decxis Milagros Astudillo contra Panadería y Restaurant Plaza Mayor, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Cuarto de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. *“Decisión de fecha: 11.04.2012”*. Partes: Luis Arnaldo González Vivas Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA). Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Sexto Superior del Trabajo del Circuito Judicial del Área Metropolitana de Caracas. “*Decisión de fecha: 17.04.2013*”. Partes: Ana Cecilia Ponte contra Pernod Ricard Venezuela, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Superior Estadal Contencioso Administrativo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre, actuando en sede constitucional. “*Decisión de fecha: 02.04.2014*”. Partes: Yolimar Morey Limpio contra Instituto Nacional de Tierras (INTI). Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado Duodécimo de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. “*Decisión de fecha: 31.07.2014*”. Partes: Janette Trinidad Cordova Castro contra PDVSA. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Octubre 06, 2014]

Juzgado de lo Social N° 1, Bilbao, “*Decisión de fecha 22-03-2002*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social N° 2, Girona. “*Decisión de fecha 19-08-2002*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social N° 2, Bilbao. “*Decisión de fecha 23-10.2012*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Juzgado Contencioso Administrativo N° 2, Las Palmas de Gran Canaria,

“Decisión de fecha 22.7.2003”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 33, Madrid. *“Decisión de fecha 18-06-01”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 30, Madrid. *“Decisión de fecha 18.03.2002”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 33, Madrid, *“Decisión de fecha 18-06-2003”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 36, Madrid, *“Decisión de fecha 29-04-2003”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 29, Madrid. *“Decisión de fecha 30.09.2005”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 1, Pamplona Iruña. *“Decisión de fecha 19.02.2001”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 2, Pamplona Iruña. *“Decisión de fecha 24.09.2001”*. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social Nº 1, Santa Cruz de Tenerife. *“Decisión de fecha 24-02-*

2003". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social N° 1, Santander., "*Decisión de fecha 17-01-2003*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social N° 3, Vigo. "*Decisión de fecha 28-02-2002*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Social N° 2, Vitoria-Gastiez. "*Decisión de fecha 31-01-2002*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado N° 56, "*Decisión N° 88.908 de fecha 12-07-2007*". Partes: Veira, Mónica Patricia contra Editorial Perfil, S.A. (Argentina). Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Juzgado de lo Penal N° 2. "*Decisión de fecha 31.03.2015*" (España). Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Kahale Carrillo, Djamil Tony. (2007). "*El Acoso Moral en el Trabajo (Mobbing): "Delimitación y Herramientas Jurídicas para Combatirlo"*" en Revista Gaceta Laboral, Vol. 13, N° 1. Venezuela.

Kahale Carrillo, Djamil Tony. (2015). "*El Acoso Laboral (Mobbing): "Tratamiento Jurídico y Preventivo"*". Segunda Edición. Vadel Hermanos Editores. Venezuela.

Khalef, Ahmed (2003). *“Es la Violencia en el Trabajo una Fatalidad”*. “Citado en la obra “La Violencia en el Trabajo” de la Organización Internacional del Trabajo. Publica OIT. Ginebra.

Leymann Heinz (1996). *“Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal / Moral en el Trabajo”* en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996 5(2), pp. 165-184. (Trad. Esp. F. Fuertes, 1999). Recuperado de <http://www.acosolaboral.net/articulos-acoso-laboral.html>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Leymann Heinz. Citado en la obra *“Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing). Los Efectos de la Nueva Organización del Trabajo en la Salud”*. por la Unión Sindical de Madrid. Región de CCOO (2002) España.

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 39.912 (Extraordinaria), 30-04-2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.236, 26-07-2005.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 6.076 Extraordinaria, 07-05-2012.

Ley de Reforma Parcial de la Ley del Seguro Social (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 39.912, 30-04-2012.

Ley del 11 de Junio de 2000 contra la violencia en el trabajo. Citado en *“Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador”* de García, José María (2003), Edita Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 6.076 Extraordinaria, 07-05-2012.

Manrique, Yevelyn (2010). *“El mobbing como conducta lesiva de la relación de trabajo y el mobbing horizontal dentro del marco normativo laboral venezolano”*. Trabajo Especial de Grado. Especialidad en Derecho del Trabajo. Universidad Central de Venezuela.

Manuel Luna, (2003). *“Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)”*. Unión Sindical de Madrid. Región de CCOO (2003).Primera Edición. Ediciones GPS Madrid. España.

Martínez, Vicente (2008). *“El Acoso Moral en el Trabajo: Claves para su Protección Extrajudicial”*. Edita Tirant Lo Blanch. Valencia. España.

Moreno, Bernardo. Rodríguez, Alfredo. Morante, María. Garrosa, Eva. Rodríguez, Raquel Díaz, Liliana (2008). *“Evaluación del Acoso Psicológico en*

el Trabajo: Desarrollo y Estudio Exploratorio de una Escala de Medida".
Universitas Psychologica, Volumen 7, Nª 2. Bogotá, Colombia.

Muñoz, Ana Belén. Citada en *"Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador"* de García, José María (2003), Edita Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid.

Niño Escalante, José (2002). *"Evaluaciones de los Riesgos Laborales y Factores Psicosociales"*. MAPFRE Seguridad. N° 85. Madrid.

Ordenanza del 21-09-1993 del Comité Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Suecia. Citado en *"Protección Jurídica contra el Acoso Moral en el Trabajo o la Tutela de la Dignidad del Trabajador"* de García, José María (2003), Edita Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid.

Pavón, Yohana (2009). *"Más Allá del Mobbing"*. Eride Ediciones. España.

Parés, Marina (2007). *"Peritación Social. La Ayuda en los Procesos Judiciales por Mobbing"*. Citado en la obra *Jurisprudencia Argentina. El Enfoque Pedagógico en el Trabajo (Mobbing). Enfoques Multidisciplinarios*. Editorial Lexisnexis.

Pérez, Jesús. Nogareda, Clotilde. Martín, Félix. Sancho, Tomás, (2001). *"Mobbing, Violencia Física y Acoso Sexual. Riesgos Derivados de las Relaciones Interpersonales en el Trabajo"*. Edita el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid.

Piñuel, Iñaki (2001). *“Mobbing. Cómo Sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo”*. Editorial Sal Terrae. España.

Piñuel, Iñaki. Citado en *“Más Allá del Mobbing”* de Yojana Pavón (2009). Eride Ediciones. España

Piñuel, Iñaki. Citado en la obra *“Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing). Los Efectos de la Nueva Organización del Trabajo en la Salud”*. Unión Sindica de Madrid. Región del CCOO, 2002. España

Providencia administrativa N° 17 (2013). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.216, 29-07-2013.

Reforma Parcial de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2014). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 40.548, 25-11-2014.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.426, 28-04-2006.

Reglamento del Personal de la Organización Internacional del Trabajo. Citado en la Obra *“El Acoso Psicológico en el Ámbito de la Organización Internacional del Trabajo”* por Barbados, Patricia (2005). Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Editorial Lexisnexis

Reglamento Parcial de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio

Ambiente de Trabajo (2007). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.596, 02-01-2007.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 1.631, 31-12-1973.

Reforma Parcial del Reglamento General de la Ley del Seguro Social (2012). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 39.912, 30-04-2012.

Resolución 6.228 (2008). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 39.070, 01-12-2008.

Romera Romero, José. (2003). *“Acoso Psicológico Laboral”*. Citada en la obra *“Más Allá del Mobbing”*. Primera Edición. Eride Ediciones. Madrid.

Salas, Gabriela. Citada en *“Más Allá del Mobbing”* de Yojana Pavón (2009). Eride Ediciones. España.

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. *“Decisión N° 627 de fecha 06-11-2002”*. Partes: Maritza Herrera García contra Carlos Hurtado (Coordinador de los Ambulatorios por FUNDASALUD). Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. *“Decisión N° 720 de fecha 30-06-2004”*. Partes: Helianta Alejandra Mejías Cartagena contra Sociedad Mercantil Unifot, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>.

[Consulta: Julio 18, 2008]

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión Nª 731 de fecha 13-07-2004*”. Partes: Carmen Catalina Medina Quijada contra Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>.

[Consulta: Julio 18, 2008]

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión Nª 865 de fecha 23-07-2004*”. Partes: Yusmary Liseth Godoy contra Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Julio 18, 2008]

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión Nª 0915 de fecha 25-06-2008*”. Partes: Ysabel Cristina Maita Ortega contra la sociedad mercantil Grupo de Empresas J.S., Don Regalón-Dinosaurio, C.A., Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión N°1280 de fecha 31.07.2008*”. Partes: Flor Angelina Vásquez Rodríguez contra Wenco Lara, C.A. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión N° 103 de fecha 20.02.2008*”. Partes: Ingrid Arana Sánchez contra la Procuradora General de la República ciudadana Gladys Gutiérrez. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión N° 0674 de fecha: 05-05-2009*”. Partes: Javier Díaz Bolaños contra las sociedades mercantiles Sistemas Edmasoft, C.A., y E-Business Corporation, C.A., Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. “*Decisión N° 1545 de fecha 09.09.2009*”. Partes: Neila Yamile Assad Reyes contra Elisa Mata de Bily, Alba Beatriz Rangel y Guillermina Moquete. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve>. [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sentencia dictada el 12-12-2006 citada en la obra “*La Tutela Judicial Frente al Acoso Moral en el Trabajo: De las Normas a las Prácticas Forenses*” de Molina, Cristóbal (2007), Primera Edición, Editorial Bomarzo S.L. España.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. “*Decisión de fecha 09.04.2010*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Sala de lo Contencioso Administrativo, Comunidad Valenciana. “*Decisión de fecha 25.09.2001*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Sala IX. Juzgado N° 30. “*Decisión de fecha 22-08-2007*”. Partes: Iriarte, Diego Raúl contra Quick Solutions, S.A. (Argentina) Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Superior Tribunal de Justicia de Río Negro (Argentina). “*Sentencia de fecha*”

06.04.2005". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Supremo Tribunal de Justicia de Cataluña. "*Decisión de fecha 28-11-2001*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Toohey, J. (1991). "*Occupational stress: Managing a metaphor*". Sydney: Macquarie University (citado por Leymann)

Tribunal Social de Justicia de Navarra. "*Decisión de fecha 30.04.2001*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com)[Consulta: Julio 18, 2008]

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria. "*Decisión de fecha 20.03.2007*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Tribunal Superior de Justicia Castilla y León. "*Decisión de fecha 12.12. 2011*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Tribunal Superior de Justicia. Castilla-La Mancha. "*Decisión de fecha 28.05.2002*". Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Julio 18, 2008]

Tribunal Supremo. "*Decisión de fecha 07.2011*". Partes: Juan Carlos Benítez contra Mapfre (España). Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Tribunal Supremo. “*Decisión de fecha 30.08.2012*” (España - Almería). Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com). [Consulta: Abril 13, 2015]

Tribunal Supremo. Sala III (Argentina). “*Decisión de fecha 23.07.2001*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com) [Consulta: Diciembre 05, 2010].

Tribunal Supremo de Justicia. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo. “*Decisión de fecha 29.09.2001*”; Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com)[Consulta: Julio 18, 2008]

Tribunal Supremo de Justicia Castilla-La Mancha. “*Decisión de fecha 28-05-2002*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com)[Consulta: Julio 18, 2008]

Tribunal Supremo de Justicia. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo. “*Decisión de fecha 29-09-2001*”. Recuperado de [http:// www.acosomoral.com](http://www.acosomoral.com)[Consulta: Julio 18, 2008]

Vélez, Luz Migdalia (2006). “*Evaluación y Diagnóstico del Acoso Moral o Mobbing en el Trabajo*”. Recuperado de [http:// www.mobbingopinion.bpweb.net](http://www.mobbingopinion.bpweb.net) [Consulta: Julio 18, 2008]

Zuschlag, Bernet. Citado en “*Mobbing. El Acoso Moral en el Trabajo. Prevención, Síntomas y Soluciones*”, por Ausfelder, Trude (2002). Editorial Océano. España.

19.04.2016