

EL ACOSO LABORAL O MOBBING LABORAL

WORKPLACE HARASSMENT OR WORKPLACE MOBBING

Darcy Carolina Pérez Meza ⁽¹⁾

Recepción: 31 de Diciembre de 2018 Aceptación: 21 de Mayo de 2019

4

RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto analizar la incidencia del acoso laboral, en la salud mental del empleado dentro del área de trabajo. Se utilizó la investigación argumentativa (genero discursivo que se caracteriza por usar un lenguaje formal y presentar una opinión personal), con el objeto de analizar el comportamiento que presenta un empleado, que es abusado psicológicamente en su entorno de trabajo, señalando la incidencia que debe tener el Estado, para la regulación, vigilancia, y control de estas situaciones, adoptando medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes, para su mejor condición y desempeño. Como primer punto se realizó el planteamiento del problema, el cual consiste en analizar la incidencia del acoso laboral en la salud mental del empleado dentro del área de trabajo. Se analiza las normas emanadas por el Estado que regulan estas situaciones, tales como la LOTTT, la LOPCYMAT y otras normativas.

Palabras Clave: *Trabajo, Trabajador, Acoso, Condiciones de Trabajo.*

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the incidence of workplace harassment in the mental health of the employee within the work area. We used argumentative research (discursive genre that is characterized by using a formal language and presenting a personal opinion), in order to analyze the behavior of an employee, who is psychologically abused within the work area, pointing out the incidence that should have the State, for the regulation, surveillance, and control of these situations, adopting measures tending to guarantee the exercise of labor rights of non-dependent workers, for their better condition and performance. As a first point the problem was addressed, which consists of analyzing the incidence of workplace harassment in the mental health of the employee within the work area, as well as formulating the general and specific objective, analyzing the rules issued by the State that they regulate these situations, such as the Organic Labor Law, the Workers and Workers (LOTTT), the Organic Law on Prevention, Working Conditions and Environment (LOPCYMAT) and the Organic Law on the Right of Women to a Life Free of Violence.

Keywords: *Work, Worker, Mobbing, Working Conditions.*

(1) Abogada Egresada de la Universidad de Los Andes (ULA). Cursante de la Especialización de Derecho Laboral y de Seguridad Social de GILOG, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes-Venezuela. darcyperez81@gmail.com

INTRODUCCIÓN:

En la actualidad es necesario estudiar el acoso laboral, o mejor conocido como “mobbing.” Toda vez, que es un problema antiguo, pero se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, a principios de los años 80 el Profesor Heinz Leymann, encontró un comportamiento hostil a largo plazo en los Empleados y en sus lugares de trabajo. Su investigación, condujo a un pequeño informe científico escrito, donde señala algunas formas de hostigamiento, hacia el trabajador, y señala una definición de mobbing planteándolo en el contexto de la investigación médica y psicológica sobre el estrés en el entorno laboral. Y de allí en adelante, se comienza a hablar sobre el estrés laboral.

En el marco de la legislación venezolana, la víctima de acoso se encuentra protegida por normas, tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000)⁽²⁾, el Código Penal (2005), Código Civil (1982)⁽³⁾, 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)⁽⁴⁾ 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, el acoso u hostigamiento, amenza, violencia laboral, entre otros conceptos. También puede encontrarse 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).

Cabe decir, que, aunque la misma Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) nada prevé en la materia del acoso laboral para proteger los funcionarios públicos, los empleados públicos, los contratados administrativos y los obreros al servicio del Estado, el artículo 164 de la LOTTT puede aplicarse supletoriamente a las relaciones jurídico-administrativas del Estado con sus recursos humanos, aún sin la existencia de una norma expresa en los Estatutos Funcionariales Ordinarios o Especiales. Y aunque el anterior argumento es propio del mundo jurídico: la propia supletoriedad administrativa, sociológicamente, humanamente, el acoso laboral es una falta a las obligaciones legales y contractuales de trabajadores, pero también, propio de los recursos humanos que forman parte del Estado, pues el artículo 122 LOPCYMAT prevé la eventualidad plena de aplicar dicho cuerpo normativo al sector público.

1.- El Acoso Laboral y sus Antecedentes.

Constitucionalmente, el tema del acoso labora cae por su propio peso con el tema en el Derecho de la Salud de Trabajadores y cualquier servidor del Estado. Pro-Risqueuz (2007) dice:

La salud es un derecho humano indisolublemente vinculado a la calidad de vida y al desarrollo de cualquier persona. En este sentido, el artículo 83 de la

(2) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en Gaceta Oficial N° 5.433 de Fecha 24 de Marzo de 2000.

(3) Código Civil de Venezuela (1982). Publicado en Gaceta Oficial N° 2.990 de Fecha 26 de Julio de 1982.

(4) Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (2005). Publicado en Gaceta Oficial N° 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

Constitución vigente, establece que la salud constituye un derecho social fundamental, cuya obligación recae primordialmente sobre el Estado, quien debe garantizarlo como parte del Derecho a la vida. Pág. 11.

El Derecho a la Salud entra en juego en la temática laboral y funcional a través de la figura del *acoso laboral*. En vista de que entonces, siendo una práctica que puede causar distorsiones en el ambiente laboral, capaces de generar males de cualquier tipo, físicos, mentales y emocionales, entonces surge la vital necesidad de desarrollar mecanismos jurídicos capaces de responder satisfactoriamente al mal anteriormente descrito. De tal modo, que el Estado con su poder regulador se encargue de dar respuesta a la anterior situación antijurídica en los entornos de tipo laboral o funcional, de dos maneras claramente diferenciadas.

La primera, desde el punto de vista meramente preventivo. El Estado debe dictar normas legislativas que sean capaces de establecer obligaciones por parte del patrono frente a sus trabajadores; o del trabajador frente a sus compañeros de trabajo. Y en segundo lugar, desde el punto de vista indemnizatorio, porque el acoso laboral como infracción a las normativas laborales y funcionariales, generan daños, que deben ser sin excusa alguna, reparados económicamente.

Hernández (2005) señala:

A fin de asegurar el cumplimiento de estos objetivos de interés social, la LOPCYMAT ha desarrollado un vasto régimen sancionador, que aplica no sólo a los empleadores y patronos, sino además, a los otros sujetos a quienes la Ley impone obligaciones. Téngase en cuenta, sin embargo, que la Ley no rige sólo a los Trabajadores bajo relación de dependencia, sino también, a quienes desempeñen labores en asociaciones comunitarias para el trabajo, como las cooperativas, inspiradas en el principio e autogestión, esto es, a los llamados trabajadores no dependientes. Pág. 75.

El ambiente laboral, es de una suprema importancia para el desarrollo de la organización, pues de éste depende que los proyectos e iniciativas realizadas por sus miembros, sean eficientes y eficaces para la organización respectiva. Así que, nada más lejano de un buen ambiente laboral, que el acoso laboral o Mobbing. Toda vez, que se genera miedo, terror, o desprecio o desanimo en los trabajadores, producto del hostigamiento de los Jefes, compañeros o subalternos, hasta llegar una enfermedad crónica en el trabajador.

El tema del acoso laboral como fue expuesto en párrafos anteriores, es una infracción, pero, una infracción objetiva al ordenamiento constitucional y legal, sin una regulación sistemática con un cuerpo de normas único. Básicamente, las Leyes que regulan dicha materia son la LOTTT, la LOPCYMAT, la LSS, y el Código Civil, que es una especie de válvula de escape normativo

y principista para los casos no contemplados expresamente en los tres instrumentos anteriormente mencionados.

En este caso, el Acoso Laboral es una notoria violencia contra el trabajador. Sin embargo, no se trata de una violencia física total, sino psicológica injustificada, revelada a través de actos hostiles dentro del trabajo, e incluso fuera de él, la cual se produce de una forma sistemática, metódica e incluso recurrente, con accidentes fortuitos. Y que en situaciones más graves, llegando hasta el posible suicidio de la víctima, cuando el acoso laboral, o funcionarial, es extremo.

En términos generales, las expresiones: “*acoso laboral*,” “**acoso moral**,” “*acoso psicológico en el trabajo*,” “*acoso en el trabajo*,” “*psicoterror laboral*,” “*Mobbing Laboral*,” o “*Mobbing*”, definen a la misma conducta prohibida constitucionalmente, cuando de una manera implícita, enuncia el mandato de crear optimas condiciones para prestar su actividad laboral en su puesto de trabajo.

Nuevamente, en Venezuela el *Acoso Laboral* o *Acoso Psicológico* en el Trabajo, es una conducta no permitida; sancionada por la Ley, y que le acarrea al sujeto activo, entiéndase “*Acosador*,” una serie de consecuencias jurídicas de diverso tipo, incluso sanciones, de carácter penal.

Así, los factores psicosociales y el acoso psicológico en el puesto de trabajo, como riesgos emergentes, son considerados potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores y los propios servidores del Estado. Y de su relación con un número indeterminado de patologías, que es por supuesto, enorme, aún cuando, la relación causal entre dichos agentes y las mencionadas patologías instaladas en los trabajadores, todavía no esté completamente clara y establecida.

Por lo tanto, por *Acoso Laboral* se entiende: toda conducta hostil, ofensiva, maliciosa, intimidatoria, o los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que de forma sistemática, se ejerzan por una persona o grupo de personas sobre otra en el lugar de trabajo, y que se manifieste a través de cualquier acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, o la perjudique psicológica o moralmente, y que tenga por finalidad la destrucción psicológica de la víctima, el abandono de su puesto de trabajo, o degradar a las condiciones del mismo.

Y que por la misma dinámica jurídico-social, más no solo preventiva, sino también indemnizatoria, el Trabajador o Servidor del Estado, bajo el fundamento de la LOPCYMAT puede invocar la responsabilidad subjetiva del Patrono o, del Compañero de Trabajo por los daños ocasionados a su integridad física, mental y emocional, porque la víctima del acoso laboral no tiene jurídicamente que soportar ese tipo de agravios por parte de su Jefe, ni de sus Compañeros de Trabajo.

La Sala de Casación Social del TSJ por medio de Sentencia N° 505 del 17 de Mayo de 2005 establecía de una manera bastante significativa, que los Patronos debían indemnizar a los trabajadores por las enfermedades



ocupacionales, esto es, las enfermedades que en el ejercicio de su profesión al servicio de la organización, terminaba sufriendo el trabajador.

No obstante, también tocaba puntos probatorios propios de la LOPCYMAT, que son importantes resaltar, como los deberes del trabajador frente al empleador a nivel de estado salud, a los puros fines, de que ante una eventual condición patológica de un trabajador, que no es imputable al actual trabajador, o empresa, sino al anterior, el actual patrono o Empresa no tenga que responder por daños sufridos por el trabajador en el nuevo entorno laboral, cuando las causas de dicho malestar fueron ocasionadas en el anterior puesto de trabajo.

De tal manera, que en este preciso caso, aparece un evidente razonamiento ambivalente en materia de LOPCYMAT que demuestra como dicho instrumento no protege únicamente al trabajador o servidor público, sino que también protege al Patrono de cualquier infracción supuestamente cometida por otros trabajadores, en anteriores relaciones laborales, entre ellas precisamente el Acoso Laboral, que viene siendo esa infracción administrativa típica del respectivo laboral, que tanto aqueja a trabajadores y servidores del Estado. La idea del *acoso laboral* es proteger al Trabajador o Servidor del Estado de cualquier acción u omisión dañosa, pero no crear un instrumento que ampare cualquier tipo de reclamaciones administrativas o judiciales contra los Patronos o sus Compañeros de Trabajo. Y de hecho, el acoso laboral una vez demostrado, constituye un supuesto de responsabilidad subjetiva contra sus compañeros de trabajo, e incluso, tal vez, de carácter objetivo, contra el Patrono o Empresa por permitir ese tipo de comportamiento por parte del resto de los trabajadores contra la víctima del acoso laboral.

La Ley Orgánica Procesal Laboral (LOPL) avista los Juicios respectivos en sus normas con la finalidad, de que las víctimas de acoso laboral puedan acudir a los Tribunales Laborales a demandar la defensa de sus derechos subjetivos, que, deben ser propios de un entorno laboral, o funcional saludable.⁽⁵⁾

2.- El Acoso Laboral y Otras Formas Figuras de Acoso.

En el medio ambiente laboral, se pueden generar diversas formas de acoso, que las diferencias del *Acoso Laboral* o *Mobbing* propiamente dicho por sus distintas condiciones objetivas y subjetivas. Así, la doctrina y la jurisprudencia extranjera reconocen otras configuraciones psicosociales, que afectan el desempeño laboral y provocan enfermedades en los trabajadores.

En este sentido, se encuentran figuras como el **Bossing**, que proviene de la palabra Boss (Jefe). Siendo que es el patrono, el agente directo en la afectación laboral, en el ejercicio de su poder jerárquico sobre los trabajadores, siempre que se configure como un hostigamiento laboral, donde la actuación agresiva del referido Jefe, llega a anular por completo la dignidad del trabajador.

Igualmente, el ambiente laboral puede mostrar casos de diferente tipo como el **acoso sexual**. Entendida como la conducta desplegada por los superiores o los compañeros de trabajo en contra de trabajadores, con una

(5) Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT). Publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 de Fecha 13 de Agosto de 2002.

connotación sexual, bien sean hombres o mujeres. Siendo éstas últimas, las estadísticamente más afectadas. En este sentido, el acoso sexual se revela como una conducta de intimidación, degradación, u ofensas de carácter sexual, que afectan la dignidad del acosado.

Por otra parte, también se concibe la figura de la **violencia en el lugar de trabajo**, caracterizada por agresiones físicas, psicológicas y morales, con conductas que amenacen e intimiden al trabajador por parte de sus respectivos compañeros, o de su patrono, y que pueden llegar a causar daños físicos e incluso la muerte del acosado.

Es por ello, que la violencia en el lugar de trabajo, es una concepción amplia, pues ésta no se revela a través de una conducta única, sino que puede evidenciarse desde varios puntos de vista, conjugando principalmente la violencia física y la psicológica, y que, a diferencia del acoso laboral, no busca aislar al trabajador del grupo de trabajo, sino que efectivamente busca agredir a la persona, con marcadas intensiones de infligir maltrato, e incluso la muerte.

Ahora bien, en la actualidad tiene marcada relevancia el **estrés laboral**, que afecta a la salud física y psicológica del trabajador, puesto que la sociedad, es cada vez más convulsionada y los niveles de trabajo son mayores permanentemente, en donde un trabajador cumple el trabajo o quehacer administrativo de varios, con los mismos recursos, pero causando un esfuerzo físico, psicológico y emocional, a los fines de producir los mismos resultados de efectividad y eficacia.

Desde este punto de vista, el **estrés laboral** es la respuesta del cuerpo ante los niveles de exigencia laboral, que puede producir un cambio en el comportamiento del trabajador en la búsqueda frenética de adaptación al medio ambiente laboral. Quien percibe, que existe un desequilibrio o desajuste entre la cantidad de trabajo y su capacidad efectiva para responder a ello.

En virtud de ello, el desajuste comienza siendo psicológico y emocional, traspolándose al organismo, cuyas funciones se degradan paulatinamente, debido al estado de angustia con que se desarrolla. Bajo ésta perspectiva, el **estrés laboral** no es un acoso laboral, tomando en cuenta, que el cambio de conducta psicosocial del trabajador no se produce por el hostigamiento de otros miembros de la organización, sino que ésta es la reacción que presenta su psiquis ante el cumulo de trabajo requerido, a las exigencias de productividad, y el manejo de los recursos, siendo, que no existe interferencia de un tercero, que provoque éste cambio.

Bajo estas consideraciones, el ambiente laboral desarrolla diversas figuras, que van en detrimento de la dignidad del trabajador y de la calidad de vida, dentro y fuera del trabajo, pero que, no se enmarcan en la concepción del acoso laboral, aunque pueden estar presentes al mismo tiempo, dentro dela organización.



3._. Conceptualización de Acoso Laboral o *Mobbing* en la Legislación.

Originalmente, el acoso laboral o *mobbing* (atropellar en tumulto) ha atañido al área de la Psicología. Por cuanto se estudian los comportamientos de grupos, en un primer momento de animales y posteriormente de personas, integrando otras disciplinas como la Psiquiatría, la Sociología, y en fin, el Derecho. Constituyendo, un tema de estudio multidisciplinario, toda vez, implica un acoso psicológico y moral en el trabajo, con preeminencia del acoso psicológico.

Para comprender el fascinante fenómeno del acoso laboral, particularmente en Venezuela, es necesario revisar la concepción establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras que indica en su artículo 164 lo siguiente:

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.

Como se observa, de la anterior definición legislativa se pueden resaltar los siguientes puntos:

La definición legislativa de Acoso Laboral se encuentra dentro del Capítulo dedicado a las "*Condiciones Dignas de Trabajo*," estableciendo, el Artículo 156 de la LOTTT que "...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..." Cabe destacar, que en el año 1986 se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo ordenando la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Que nunca se concretó, sino hasta el año 2002, cuando nace éste Instituto Autónomo.

Posteriormente, durante el año 2005 nace la nueva LOPCYMAT, abriendo camino formalmente a la Seguridad y a la Salud en el Trabajo de todos los centros de trabajo en Venezuela, incluso del sector público; exigiendo a las empleadoras y empleadores, a constituir un Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo.

Igualmente, ésta Ley tiene por objeto establecer las instituciones, las normas, lineamientos y políticas de los órganos que permitirán garantizar a los trabajadores y trabajadoras, las condiciones de seguridad, salud y bienestar en el ambiente de trabajo, regulando sus derechos y sus deberes, conjuntamente con los derechos y deberes de los Empleadores, tomando en consideración, lo dispuesto en el Artículo 87 de la Constitución de Venezuela (1999) que expresa:

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.

Por lo tanto, el Estado debe fomentar el empleo. Y la Ley adoptar medidas tendentes a garantizar, el ejercicio de los Derechos Laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes, del sector público, pero también, del sector privado.

En este sentido, queda prohibido expresamente, que en los respectivos centros de trabajo sea desarrollada, ésta conducta, con lo que se profundiza la prohibición de contenido general contenida en la LOPCYMAT, siendo que se concibe la infracción del *Acoso Laboral*, como un peligroso agente de riesgo laboral o funcionarial, que atenta severamente contra la dignidad, o a la integridad *biopsicosocial* de la víctima.

Concepto éste, que de gran trascendencia en el mundo jurídico, en vista de que el bienestar físico, psicológico y emocional del trabajador y del servidor público, tiene un expreso mandato constitucional, que debe ser, bajo cualquier forma, obedecido. De igual modo, la LOTTT en su Artículo 166 crea formalmente la obligación:

de 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.

Esta obligación es de suma importancia, porque obliga a todos los actores del *Proceso Social del Trabajo* a tomar en serio éste flagelo, que destruye la salud de las personas, que son sometidas a él, haciendo especial énfasis en 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, por parte de los órganos encargados de recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso.

Otro avance legislativo importante se encuentra materializado en la LOTTT, es la incorporación del *Acoso Laboral* como una causal expresa de retiro y despido justificado: (Artículos 79 y 80 de la LOTTT); que obliga constitucional y legalmente, a INPSASEL, a sancionar al referido Patrono o Patrona que incurra en *Acoso Laboral* con 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, de conformidad con el Artículo 528 LOTTT.

Pero hay que añadir algo muy importante del entorno laboral, o, incluso funcionarial. El artículo 53.4 y 58 LOPCYMAT especifican un deben inherente de cualquier Oficina de Recursos Humanos de una Empresa, Ministerio, Órgano o Ente Público. Alfonzo (2010) *et all* consideran:

Que los trabajadores reciban como un derecho subjetivo, los cursos de capacitación teórica, práctica, suficiente y adecuada y en forma periódica para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, como aquéllas que surgen del Mobbing. Pág. 91.

Así como los cursos para aprender a utilizar el tiempo libre, y el aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que estos desempeñen, cuando se introduzcan nuevas tecnologías, o cambios en los equipos de trabajo.

Los trabajadores y servidores del Estado, deben saber como detectar el *Mobbing*, sus efectos y como combatirlo. La LOPCYMAT especifica la necesidad de que un trabajador o servidor del Estado, esté debidamente instruido de todos sus derechos y deberes sobre su respectivo lugar de trabajo. Y, los beneficiarios del anterior derecho deben poseer un documento acreditativo del Curso, a los fines de dejar constancia de la realización del deber por parte de la organización.

4.- La Incidencia del Acoso Laboral o *Mobbing*.

Universalmente, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en una organización prestando servicios profesionales y laborales de diferentes tipos. En un centro de trabajo, éste, que constituye su *hábitat laboral*, y caracterizándose dicho entorno por sus especiales condiciones físicas y también materiales, así como por sus factores psicológicos, sociales, circunstanciales, entre otros. En consecuencia, es necesario garantizar un buen lugar de trabajo, donde no haya riesgos innecesarios, ni condiciones ambientales, que puedan dañar o perturbar la salud física y mental de los trabajadores, y donde la prevención, esté siempre presente.

En las últimas décadas, se han logrado avances para reducir y prevenir enfermedades por accidentes relacionados con el trabajo, destacando aspectos como la implantación del servicio de salud dentro del área laboral, la formación de recursos humanos dedicados a esta área del conocimiento, la promulgación de leyes y normas para regir de modo más justo el desempeño laboral.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en conjunto con instituciones gestoras y actores sociales en el campo de la seguridad y salud laboral, promueven el desarrollo de lineamientos estratégicos

para la prevención de riesgos en el trabajo y condiciones inseguras, a fin de disminuir el número de accidentes ocupacionales que sufren los trabajadores y trabajadoras.

Por lo anteriormente expuesto, es responsabilidad del patrono controlar, así como prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, a través de una Oficina con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así, en la actualidad, uno de los riesgos que está cobrando una mayor fuerza en los Centros de Trabajos son los psicosociales. Que no son, más que aquellas condiciones presentes en el ámbito laboral, que son capaces de afectar, tanto el desarrollo del trabajo como la salud del trabajador.

En este orden de ideas, uno de los síntomas más frecuentes en la persona, que está siendo víctima del hostigamiento laboral, es que muestra altos niveles de ansiedad, depresiones, estrés postraumáticos, enfermedades físicas normalmente relacionadas con la piel, dolores musculares, problemas gástricos, úlceras, diarreas, caída de cabello, entre otras. Asimismo, uno de los daños más graves causados por el acoso moral, es cuando la víctima llega al punto de provocar su muerte.

Al unirse los mecanismos preventivos con los del acoso laboral, se genera un sistema de seguridad, que protegerá al trabajador y trabajadora de un conjunto de dificultades que pudiesen desestabilizar la calidad de vida de aquellas personas que por circunstancias ajenas a su voluntad son víctimas con escasas posibilidades de denunciar a sus agresores, debido a que pueden carecer tanto del conocimiento, como de los recursos materiales y económicos mínimos, y necesarios para generar la actuación de una tutela judicial efectiva por parte de los tribunales.

En la LOPCYMAT queda establecido como parte integral de los deberes de los empleadores, asegurarles condiciones de seguridad y salud adecuadas para sus trabajadores, junto a programas de recreación, del tiempo libre, descanso, e incluso turismo y los recursos para el desarrollo de toda la infraestructura necesaria para el cumplimiento de los mismos.

En esta Ley, también queda establecida la obligatoriedad para los órganos o entes empleadores de abstenerse de realizar actividades o tareas que generen una conducta ofensiva, maliciosa o intimidatoria, donde se evidencie un daño psicológico o moral a los trabajadores, evitando a toda costa, la degradación de la condición humana, el ambiente de trabajo, la presencia de la violencia física, el aislamiento, o la obligatoriedad de generar un empleo que conlleve al aislamiento extremo.

Ahora bien, recientemente en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, y las Trabajadoras, se consagra por primera vez en la normativa sustantiva laboral, la figura del *acoso laboral y sexual*. El legislador dispuso de tres (03) artículos en que define los supuestos, tanto del **acoso laboral** como del **acoso sexual**; asimismo, contempla la posibilidad de buscar medidas, que garanticen la prevención en estos casos, todo ello contemplado en los Artículos 164 al 166. Siendo la última parte del articulado del Capítulo V, que se refiere al acoso laboral y sexual.

En el caso del *Acoso Laboral*, la LOTTT establece como un supuesto de hecho, que el mismo constituye hostigamiento o conducta abusiva. Y que la misma debe ser en forma recurrente o continuada, teniendo como sujeto, o sujetos activos del mismo, el patrono o sus representantes, así como también o uno, o más integrantes del grupo de trabajadores de la organización.

Para que se configure éste tipo de hostigamiento, debe tener como objetivo atentar contra la dignidad, incluso con la integridad *bio-psicosocial* del trabajador, pudiendo traer como consecuencia la perturbación del trabajador o la trabajadora en el ejercicio de su faena, además pudiese poner en riesgo su trabajo, envolviendo seriamente las condiciones de medio ambiente laboral.

5_. Ejemplos de Acoso Laboral

Las conductas abusivas pueden manifestarse a través de comportamientos, palabras, actos, gestos y/o escritos. Estas conductas pueden ser al menos de dos tipos: aquellas que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades, y aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo.

Dentro del primer tipo, se encuentran a modo de ejemplo:

- a. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas.
- b. Amenazar de manera continuada a la víctima.
- c. Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros.
- d. Ignorar o excluir, hablando sólo a terceras personas presentes, simulando su no existencia.
- e. Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima.
- f. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte.
- g. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones.
- h. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores

Conductas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo, por ejemplo:

- i. Asignar tareas y objetivos con plazos imposibles de cumplir.
- j. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- k. Quitar áreas de responsabilidad, cambiando por tareas rutinarias o por ningún trabajo.
- l. Modificar sus atribuciones o responsabilidades sin decirle nada.
- m. Retener información crucial para su trabajo, o manipular a la víctima para inducirle a error, y después acusarle de negligencia o faltas profesionales.
- n. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisiones o iniciativa personal en el marco de sus atribuciones

Cabe decir, que los artículos 40.5, 40.6 y 40.8 de la LOPCYMAT establecen un deber legal inmanente del mundo laboral o funcionarial. Que deben realizarse exámenes médicos periódicos a los trabajadores en el marco del sistema de vigilancia epidemiológica a cargo del empleador y bajo la responsabilidad del servicio de seguridad y salud en el trabajo, a los puros fines de garantizarles la vida y la salud. De igual manera acontece con el artículo 21.3, 21.26 y 21.27 del Reglamento de la LOPCYMAT. Y que además está en plena consonancia con la Ley Aprobatoria el **Convenio N° 161** Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (1985) y la Recomendación N° 171 Sobre los Servicios de Salud en el Trabajo (1985).

A éste respecto, es bueno tomar en consideración la opinión de Mendoza Pérez (2016) “pues estas normativas permiten establecer (si es pre-existente) la responsabilidad patronal por ser una enfermedad agravada con ocasión del trabajo, o exposición al medio en el que el Trabajador se encontrara obligado a trabajar (la LOPCYMAT Artículo 70).” Pág. 77.

Y de hecho, el acoso laboral debe intentar ser diagnosticado continuamente por los patronos del sector privado y público. La Sentencia N° 505 del 17 de Mayo de 2005 de la Sala de Casación Social del TSJ. Caso Avella Camargo dice “...I) que el examen medico pre ocupacional practicado por la Empresa se detectó y registro el diagnostico de la enfermedad en cuestión; o II) Cuando se demuestre claramente mediante mediciones ambientales o evaluaciones de indicadores biológicos específicos, que la Exposición no fue insuficiente para causar la enfermedad...”

6._ La Defensa del Trabajador en Caso de *Mobbing*.

En Venezuela se pueden señalar algunas acciones que puede interponer la víctima de acoso laboral contra el agresor:

6.1._ La Rescisión del Contrato de Trabajo.

El trabajador acosado tiene la posibilidad de interponer, ante los Tribunales Laborales, acción para extinguir el contrato de trabajo, fundamentado en las causas justificadas de retiro, y del despido indirecto, contempladas en el artículo 80 de la LOTT, además de exigir la indemnización de los daños y perjuicios causados.

Desde este punto de vista, el trabajador, como víctima de un acoso laboral, tiene oportunidad de iniciar el proceso para que se resuelva el contrato, por existir causas justificadas para el retiro o por existir circunstancias en las que se manifieste un despido indirecto, que atenta contra los principios de buena fe que deben privar en la relación laboral.

6.2._ La Acción Administrativa.

El trabajador acosado u hostigado tiene la posibilidad de ejercer acciones de tipo administrativo para la defensa de sus derechos laborales y personales, siendo la principal aquella que puede ejercerse ante la Inspectoría del Trabajo del lugar de trabajo, como una institución administrativa dentro

de la estructura laboral. Así, el trabajador acosado puede solicitar, que se inspeccione la entidad laboral, a los fines de que se constate el respeto de las normas de seguridad laboral y condiciones del medio ambiente laboral, dejando constancia de los actos de acoso u hostigamiento, que se revelen en su inspección.

Bajo estas razones, el Inspector Laboral tiene plenos poderes para ordenar investigaciones con la finalidad de revisar si la normativa se cumple, o infringe en la entidad laboral, pudiendo multar al patrono que incurra en acoso laboral. Toda vez, que atenta contra la responsabilidad que tiene de garantizar a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente del trabajo adecuado, tendiendo como consecuencia, la responsabilidad sobre los accidentes laborales que ocurran en la entidad de trabajo. El artículo 12.5 LOPCYMAT es bastante claro al respecto desde un punto de vista sustantivo de tipificar dicha potestad administrativa. No obstante, es a partir del artículo 136 LOPCYMAT que queda desarrollado el cauce de realización de las inspecciones propias de la presente materia.

Igualmente, el patrono se halla obligado con las actuaciones de sondeo, que realice el Inspector del Trabajo. Por cuanto es necesario, que despliegue todas las actividades que promuevan la prevención y eviten el acoso laboral, en virtud, que el Inspector se configura como un vigilante del cumplimiento de la norma laboral, y por ende de la tutela de los derechos laborales, para impedir que se infrinja en casos como el acoso laboral. La inspección según Hernández (2005):

No puede imponer sanciones o medidas coactivas, en tanto la inspección no implica el ejercicio de la potestad sancionadora. Antes por el contrario, la Inspección pretende fijar los hechos relevantes, que posteriormente, podrán justificar el inicio del respectivo procedimiento.
Pág. 98.

6.3_. La Acción Civil.

Dentro de los medios de defensa de los derechos, el trabajador puede acudir ante los Tribunales Civiles, a los fines de reclamar los daños y perjuicios causados por las ofensas a su honor, intimidad y dignidad, causadas por el acoso laboral o el mobbing del que ha sido víctima. En este sentido, como se ha indicado en apartados anteriores, el Acoso Laboral trae como consecuencia el detrimento en el estado de salud del trabajador, fundamentalmente en el aspecto psicológico, engendrando la enfermedad del acosado. Por ello, que en el Juicio Civil iniciado debe demostrarse, el vínculo entre su condición de salud psicológica y el trabajo realizado. Además del acoso, el hostigamiento y las ofensas recibidas en su lugar y horario laboral, configurándose como un hecho ilícito.

En este orden de ideas, es oportuno señalar que el hostigamiento puede ser realizado por una o por varias personas, ya sean de la directiva de la entidad o por los compañeros de trabajo. Concluyéndose, que este grupo de acosadores infringen en conjunto en acoso laboral, configurándose como responsables solidarios por los daños causados.

6.4_. Acción de Amparo Constitucional

Al vulnerar el acosador los derechos constitucionales de la víctima, ésta podrá interponer una acción de Amparo en contra de aquél, con el fin de que se le restablezca la situación jurídica infringida por haber sido lesionado sus derechos constitucionales. Cuando el trabajador, no cuente con otro medio jurídico idóneo para resolver su situación. En virtud de estas severas consideraciones, el Amparo Constitucional es una figura judicial de defensa de derechos extraordinaria, con la que cuenta el acosado, como justiciable, ya que de existir otro medio procesal para resarcir los derechos afectados, no es posible ejercer el Amparo. Por cuanto, el resto de los recursos quedarían subvertidos a esta herramienta, siendo necesario agotar la vía judicial para acudir a la acción de Amparo Constitucional.

En este sentido, el ejercicio del Amparo no implica per se, la indemnización de daños y perjuicios, ni la condena del agresor a determinada conducta, sino que busca la restitución de la situación jurídica infringida que le es inmanente como ser humano, considerando que, por medio del proceso de Amparo, se busca amparar a las víctimas en el respeto de sus derechos y garantías constitucionales, vulnerados por el agresor. Donde la Sala Constitucional del TSJ por medio de Sentencia N° 460 del 06 de Abril de 2001 (**Caso Only One Import C.A.**) dice:

La acción de amparo, es, pues una garantía de restablecimiento de la lesión actual o inminente a una ventaja esencial, producto de un acto, actuación u omisión antijurídica, en tanto contraria a un postulado en cuyo seno se encuentre reconocido un derecho fundamental.

7_. Proceso Laboral Seguido en Caso de Acoso o Mobbing Laboral.

Ante la existencia de acoso laboral, la víctima tiene el derecho de iniciar un proceso contra su victimario para defender su dignidad y la afectación psicológica y física. Es necesario conocer, la estructura de los Tribunales Laborales de Primera Instancia competentes.

El proceso laboral venezolano en primera Instancia se desarrolla a través del Sistema de Audiencias: La Audiencia Preliminar que es la Fase de Sustanciación. Y la Audiencia de Juicio que es la Fase de Juicio. En primera instancia, los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los Tribunales de Juicio del Trabajo. Todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un Secretario.

El Artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala que toda acción deberá presentarse ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Y, que deberá ser redactada por escrito, y deberá cumplir con los requisitos en ella establecidos.

7.1_. El Inicio del Procedimiento.

Luego de introducir la demanda, el Juez tiene dos días para admitir la demanda, en el caso de no admitirla por existir algún vicio en el escrito libelar, el Juez deberá otorgarle a la parte actora dos días para subsanar y luego de que el mismo realice la corrección. El Tribunal tendrá cinco días para pronunciarse acerca de su admisión. En caso de no admitir la demanda, la parte demandante tendrá cinco días para apelar en dos efectos ante el Tribunal Superior del Trabajo.

18

Admitida la demanda, el Tribunal ordenará la notificación al demandado o los demandados, definiendo a la notificación como el “acto procesal por medio del cual se impone a una parte del contenido de una decisión judicial, copia de la cual se entrega o se le pone de manifiesto” bajo cualquiera de las modalidades contenidas en la Ley adjetiva del trabajo en sus artículos 126, 127 y 128. Se colige de lo anterior, que en el procedimiento laboral se está frente a un acto de notificación, que difiere de la tradicional citación del proceso civil en su ámbito escrito y oral, en razón de que la notificación, es un acto que conmina a la parte a asistir al proceso, en tanto que la citación, es una simple invitación de cortesía.

7.2_. Proceso Laboral Seguido en Caso de Acoso o Mobbing Laboral.

El demandado y el demandante, deberán comparecer al décimo día hábil, desde que conste en autos la notificación de aquel, o del último, si fueren varios para la celebración de la Audiencia Preliminar, tal como lo señala el Artículo 128 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En la Audiencia Preliminar Laboral no se permite la sustanciación de la incidencia de cuestiones previas como se realiza en el proceso civil, aunque si se puede denunciar la existencia de alguno de estos vicios en el proceso, tales como falta de jurisdicción, defecto de forma, no se tramitan como cuestiones previas, por ello la ley en su artículo 129 expresa que no se admite la oposición de cuestiones previas. Si el demandante no acude a la Audiencia Preliminar se presume que ha desistido, mientras que si el demandado no asiste a la Audiencia, se tiene como si hubiese admitido los hechos. La Audiencia Preliminar no podrá exceder de cuatro meses. Así lo dispone el Artículo 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Luego de concluida la Audiencia Preliminar, surgen dos hipótesis. Una de ellas, es que si se lograra arribar a una solución producto de la mediación, el Juez dará por concluido el proceso, pero la otra hipótesis plantea que de no llegar a un acuerdo mediado el Juez deberá realizar el despacho saneador, a instancia de parte o de oficio.

El Despacho Saneador da inicio según lo contemplado en el Artículo 124 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. De conformidad con lo previsto en el citado artículo, si el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución evidencia que el escrito liberado, cumple con los requisitos exigidos en el mismo procederá a la admisión de la demanda dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a su recibo. En caso contrario, éste ordenará al solicitante

con apercibimiento de perención, que corrija el libelo de la demanda dentro del lapso de dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de su notificación.

En todo caso, la petición deberá ser admitida o declarada inadmisibles dentro de los cinco días hábiles siguientes, al recibo del libelo por el Tribunal que conoce de la misma. El Despacho Saneador constituye un filtro para purgar al proceso de los vicios o anomalías, que atenten contra su normal desarrollo.

Los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución tienen la facultad de dictar Despachos Saneadores, cuando a su juicio fuere necesario, desde el inicio de la controversia, hasta justo antes de enviar la causa a juicio, en aquellos casos en los cuales no haya sido dable la mediación entre las partes. Y con ayuda del despacho saneador poner la causa en estado de entrar al mérito del asunto, sin que existan, como ya se dijo, obstáculos que impidan el conocimiento del fondo del mismo.

7.3_. La Audiencia de Juicio.

Concluido el lapso de la Audiencia Preliminar, se otorgarán al demandado cinco días hábiles para dar contestación a la demanda por escrito. Y de no dar contestación a la demanda, éste quedará por confeso. Y se enviará el expediente al Juez de Juicio para que sentencie al tercer día de recibidas las actas procesales, tal como lo señala el artículo 135 Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En caso de hacer la contestación, se enviará el expediente al Juez de Juicio, quién al quinto día hábil siguiente, deberá fijar la Audiencia de Juicio. Quien no podrá fijar sino dentro de los 30 días siguientes según el Artículo 150 LOPT.

Llegado en día de la Audiencia Oral, deberán asistir ambas partes asistidas de Abogado. De no asistir el demandante se tendrá como si hubiese desistido de la acción. Y si no comparece el demandado se entenderá como confeso. Contra dichas presunciones existe recurso de apelación en ambos efectos. Si ambas partes asisten a la Audiencia, cada una deberá mostrar sus alegatos y no se admite alegar nuevos hechos al proceso.

Seguidamente, deberán evacuar las pruebas cada una de las partes. En esta Audiencia, no se permite la lectura o presentación de escritos, salvo que se trate de documentos promovidos en la Audiencia Preliminar y sea necesario mencionarlos en la exposición oral. Se deberán presentar los testigos promovidos para declarar de los hechos debatidos, y éstos podrán ser repreguntados por la contraparte, sin notificación alguna. Cabe decir, que según el autor Hernández “los Informes de las inspecciones tendrán el carácter de documento público.” Pág. 99. Y de hecho, la LOTTT responde a ese mismo lineamiento.

Concluida la evacuación de las pruebas de ambas partes, el Juez deberá retirarse de la Sala para hacer un estudio de todo lo acaecido en el proceso, y así decidir de conformidad a lo alegado y mostrado por las partes. La decisión deberá realizarla en un tiempo máximo de sesenta minutos.

Luego de sentenciar en forma oral y pública en presencia de las partes, se le concede al Juez de Juicio, un lapso de cinco (5) días para reproducir la decisión dictada por escrito en una publicación que deberá agregar a las Actas, con el objeto de que el Juez en dicha Acta presente al Auditorio la motivación del fallo dictado.

Finalmente, de esta sentencia podrá apelar la parte afectada en un lapso de cinco días y existe recurso de casación en las causas cuyo objeto principal sea valorado por una cantidad que exceda las tres mil unidades tributarias.

7.4_. Medios de Prueba que Puede Seguir la Víctima Contra su Agresor

En este caso, el término medio de prueba es concebida en tres sentidos. El primero como medio de prueba propiamente dicho, o para designar los elementos consignados por la parte 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, los medios de prueba que sean más idóneos para probar el mobbing, aunque existan pocos casos de mobbing en tribunales

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 50 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.

Desde esta perspectiva, 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 resultado de la contradicción de los hechos afirmados por el demandante, salvo la carga de demostrar las causas de despido y su pago liberatorio.

En virtud de ello, existe un difícil camino para el trabajador de probar que es víctima de mobbing dentro de los medios probatorios que podrían aportarse para demostrar la existencia del mismo, aunado a los daños causados y la relación o nexo causal entre la conducta del acosador y el daño sufrido por ella, es así, como la víctima se puede valer de determinados medios probatorios tales como:

- 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.

7.5_. La Prevención del Acoso Laboral o *Mobbing*.

La prevención primaria del *mobbing* consiste en proponer a la empresa una cultura preventiva cimentada en los valores, claridad, implicación y participación activa sobre todos los asuntos que atañen a los trabajadores.

Entre las medidas preventivas, que se pueden solicitar 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 determinado en el artículo 40.3 y 62, de la LOPCYMAT. El control preventivo, debe abrirse a partir de la identificación de los riesgos psicosociales, de la eliminación de los que sean posibles y de la evaluación para la adopción de medidas tutelares, que reparen las relaciones interpersonales en la empresa, basándose éstas en el respeto mutuo y en la tolerancia.

Para Agra y Cols (2004):

Las estrategias preventivas han de incluir la definición de metas y estrategias donde se recoja el compromiso de lucha 54 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 Pág. 127.

Entendiendo que, se trata de una labor en conjunto con el patrono y sus trabajadores para actuar como equipo de trabajo, en beneficio de la organización, entendiéndose que se encuentran en un ambiente complejo, y que la productividad laboral, depende de la buena salud de los trabajadores.

REFLEXIONES FINALES:

En esta época los individuos se encuentran inmersos en múltiples actividades, lo que ocasiona agotamiento físico, mental e intelectual, y genera un alto nivel de exigencia, acelerando sus ritmos de vida, demandando mayor actividad física, mental y emocional.

Así mismo, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en la organización o institución donde laboran, lo cual constituye su hábitat laboral, caracterizándose dicho entorno, por sus condiciones físicas y materiales, así como por sus factores psicológicos, sociales, circunstanciales, entre otros; por lo tanto el patrono debe garantizar un lugar de trabajo donde no haya riesgos innecesarios, ni condiciones ambientales que puedan dañar la salud física y mental de los trabajadores, y donde la prevención esté siempre presente. En Venezuela el Acoso Laboral o Acoso Psicológico en el Trabajo es una conducta no permitida, sancionada por la Ley y que le acarrea al sujeto activo o acosador una serie de consecuencias de diversa índole, incluso sanciones de carácter penal.

En este mismo orden de ideas, uno de los síntomas más frecuentes en la persona que está siendo víctima del hostigamiento laboral presenta ciertos síntomas físicos, tales como altos niveles de ansiedad, depresiones, estrés postraumáticos, enfermedades de la piel, dolores musculares, problemas gástricos, úlceras, diarreas, caída del cabello, entre otras. Es por ello que el Estado debe proveer un ambiente laboral armonioso, adoptando medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. Cabe señalar, que en Venezuela, se aplican según lo establecido en la norma, ciertas acciones que puede interponer la víctima de acoso laboral contra el agresor, estas son: la vía laboral, vía civil, vía administrativa y el Amparo Constitucional.

Finalmente es necesario decir, que el acoso laboral manifiesta una incidencia negativa sobre los trabajadores, que son víctimas del mismo. Por cuanto genera afecciones psicológicas, que pueden causar incluso la muerte del trabajador, quien prefriere suicidarse ante los graves hostigamientos y ofensas que sufre.

En este sentido, es fundamental que existan mayores y mejores programas de prevención del acoso laboral, garantizando un adecuado ambiente laboral. Que sea seguro para los trabajadores. Tomando en cuenta, que, no es suficiente, que sea incorporado como un delito o causa de retiro justificado por cuanto las autoridades de la entidad laboral, deben crear las condiciones y medio ambiente de trabajo que permita a las piezas de la organización, desarrollar sus actividades, de una forma eficaz y eficiente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

Alfonzo, J. (2010) *“Guía Sobre las Inspecciones Realizadas por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y Obligaciones a Tener en Cuenta en Relación con LOPCY MAY y las Normas Laborales,”* Manual de Práctica Forense en Inspecciones y Procedimientos Administrativos Especiales. Colección Práctica Forense N° 2. Editorial Jurídica Venezolana Caracas, Venezuela.

Hernández, J. (2005) *“Breves Comentarios al Régimen de las Sanciones Administrativas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.”* En Colección de Textos Legislativos N° 40. Editorial Jurídica Venezolana. Primera Edición. Caracas, Venezuela.

Mendoza, L. (2016) *“Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.”* Editorial Hermanos Vadell. Caracas, Venezuela.

Pro-Risquez, J. (2005) *“Aproximación al Régimen de Responsabilidad Patronal por Enfermedad Ocupacional en la Legislación y Jurisprudencia Venezolana,”* En Colección de Textos Legislativos N° 40. Editorial Jurídica Venezolana. Primera Edición. Caracas, Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 (Extraordinaria) de Fecha 24 de Marzo de 2000.

Código Civil Venezolano. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 2.990 de Fecha 26 de Marzo de 1.982.

Código Penal Venezolano. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.768 (Extraordinaria) de Fecha 13 de Abril de 2005.

Ley Orgánica de la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 38.236 de Fecha 26 de Julio de 2005.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 6.076 Extraordinaria de Fecha 07 de Mayo de 2012.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 de Fecha 13 de Agosto de 2002.

Reglamento de la Ley Orgánica de la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.596 del 23 de Enero de 2007.

Sentencia N° 460 del 06 de Abril de 2001 de la Sala de Constitucional del TSJ: *Caso Only One Import C.A. vs. Guardia Nacional.*

Sentencia N° 505 del 17 de Mayo de 2005 de la Sala de Casación Social del TSJ: *Caso A. Camargo Vs. Costa Norte Construcciones.*

