

El *mobbing* o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela*

Mobbing or Moral Harassment in the
Workplace and its Treatment in Venezuela

María Eugenia Fernández S. **

Yasmín J. Nava***

Universidad de Zulia (Venezuela)

*Este trabajo forma parte de una investigación autofinanciada intitulada “Estrategias dirigidas a garantizar protección al trabajador subordinado frente al fenómeno del *Mobbing* o Acoso Moral en Venezuela.”

**Politóloga, abogada. Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Doctora en Derecho. Profesora de Derecho de la Seguridad Social, adscrita al Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y Disciplinas Afines (CIELDA) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia. Maracaibo (Venezuela). mefernandez5@cantv.net.

***Abogada. Magister en Derecho Laboral y Administración del Trabajo. Procuradora de los Trabajadores adscrita a la Inspectoría General Rafael Urdaneta del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Maracaibo (Venezuela). yasminnava_82@hotmail.com.

REVISTA DE DERECHO

N.º 33, Barranquilla, 2010

ISSN: 0121-8697

Resumen

Esta investigación de tipo documental recoge los planteamientos de la doctrina respecto al fenómeno del mobbing o acoso moral en el trabajo, y establece sus causas, tipos y características, a fin de diferenciarlo de otros fenómenos que también tienen lugar en el ámbito laboral, y sobre todo, determinar el tratamiento que la legislación venezolana proporciona al mismo, a sabiendas de que no existe una ley especial para regularlo. Se analizan las normas vigentes que pueden tener aplicación frente al mobbing, así como las decisiones jurisprudenciales que han sentado precedente y han fijado los criterios que el juez debe considerar al momento de decidir, para finalmente estudiar la protección que brinda el Sistema de Seguridad Social al trabajador que como consecuencia de estas acciones hostigadoras padece una enfermedad considerada como profesional u ocupacional.

Palabras clave: Mobbing, acoso moral, legislación venezolana.

Abstract

This documentary investigation analyzes doctrinal positions regarding the phenomenon of mobbing or moral harassment in the workplace, establishing its causes, types and characteristics in order to differentiate it from other phenomena that also take place in the working environment and above all, determine the treatment given to it by Venezuelan legislation, understanding that no special law exists for its regulation. The study analyzes regulations in effect that could be applied to mobbing, as well as legal decisions that have established precedents and set criteria that a judge should consider when pronouncing his or her verdict. Finally, it examines the protection offered by the Social Security System for the worker who suffers from an illness considered professional or occupational as a consequence of these annoying actions.

Keywords: Mobbing, moral harassment, Venezuelan legislation.

Fecha de recepción: 15 de octubre de 2009

Fecha de aceptación: 13 de noviembre de 2010

1. EL *MOBBING* O ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El *mobbing* o acoso moral en el trabajo es un fenómeno mundial que actualmente afecta a miles de trabajadores, quienes se convierten en blanco de conductas humillantes, vejatorias, hostiles, que menoscaban su reputación, su dignidad e integridad moral de manera repetitiva, continua y extendida en el transcurso del tiempo, por parte de una o más personas pertenecientes a la misma empresa o institución para la cual laboran.

Para definirlo se debe partir de la raíz u origen de la palabra, es decir, del sentido etimológico; el vocablo *mobbing* proviene del verbo inglés “to mob”, que se traduce como “ser atropellado o atacado por la multitud” (Morales, 2008).

Heinz Leymann (citado por Hirigoyen, 2001) lo define como un conjunto de actitudes hostiles, frecuentes y repetidas realizadas por una persona o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo.

Es importante tener en cuenta que en la literatura anglosajona se emplea la palabra “*mobbing*”, mientras que en otras latitudes lo denominan psicoterror laboral, hostigamiento psicológico y acoso moral en el trabajo, de acuerdo con el criterio de cada autor; no obstante, cualquiera sea la denominación empleada, todas llevan al mismo significado.

En este sentido, autores como Piñuel, Zabala y otros (2008) lo describen como

un continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros (incluso su jefe), comportándose cruelmente con el objetivo de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador.

Asimismo, se debe destacar que en el *mobbing* o acoso moral lo que prevalece es la violencia psicológica o moral pero sin llegar a la agresión física (daño a la integridad física del trabajador mediante armas blancas o de fuego, golpes, etc.), aunque pueden presentarse los denominados portazos en la cara, leves roces (empujones), y predominan los atentados contra la dignidad e integridad moral o psicológica del trabajador acosado.

Atendiendo a las diversas definiciones existentes, puede concluirse que el *mobbing* o acoso moral en el trabajo es un fenómeno laboral que enrarece la relación de trabajo, pues se basa en una serie de conductas hostigadoras, agresivas, efectuadas de manera sistemática, reiterada y frecuente a través de tratos vejatorios y humillantes, dirigidos a menoscabar la integridad psicológica del trabajador acosado, con el propósito de lograr, mediante su aparente voluntad, la salida de la organización empresarial para la cual labora.

1.1. Causas del fenómeno

De acuerdo con la doctrina son diversas las causas que originan este fenómeno laboral; así, según autores como Leymann (citado por *Cuadernos Sindicales*, 2008), el mismo surge como resultado de un conflicto no solucionado; Hirigoyen (2001, p.215) discrepa de lo anterior y sostiene que lo que ocasiona el *mobbing* no es un conflicto sino la agresión, puesto que en el acoso moral existe la intención de dañar al otro, mientras que a su juicio, cuando se habla de “conflicto” se hace referencia al choque de sentimientos.

Asimismo, de acuerdo con Velásquez (citado por Laskoswsky y Marchant, 2005) existen cuatro variables que promoverían la aparición del *mobbing*, tres de las cuales son de origen externo al trabajador afectado y pertenecen propiamente a la dinámica del trabajo, y la última es imputada directamente a la víctima, a saber:

- a. *Organización del trabajo*: Se refiere a la atribución de tareas que entrañan, por un lado, una sobrecarga cuantitativa, producida por la existencia de mucha demanda y poco control; y por el otro,

un déficit cualitativo, entendido como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal realizado, cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su labor dentro de la empresa. Toda situación estresante implica un potencial importante, de conflicto, y como se dijo, según Leymann, es justamente un conflicto lo que detona la aparición del *mobbing*.

- b. *Concepción de tareas*: La monotonía y la repetitividad de las tareas origina conflictos personales e interpersonales, puesto que en la medida que los trabajos no representen un desafío para el trabajador o proporcionen posibilidad de crecimiento laboral o personal, muy probablemente serán causa de conflicto.
- c. *Tipo de dirección*: Cuando no se toma en cuenta el factor humano y se pretende optimizar los resultados en una organización a través de una gestión autoritaria, ello constituye un claro agente de promoción de conflictos y generará la posibilidad del *mobbing*.
- d. *Probables sujetos objetivo del mobbing*: Una cuarta y última variable imputada a la propia víctima del *mobbing* es la persona hacia la cual se ha dirigido la ira o la frustración. La presión que se ha acumulado se canalizará en forma de *mobbing* o acoso moral en el trabajo hacia una víctima que ha sido escogida en virtud de características que le son propias, tales como personas demasiado competentes o que llamen la atención, individuos con fuerte personalidad, trabajadores extremadamente honestos, escrupulosos y dinámicos o, por el contrario, aquellos menos competentes.

Por su parte, la Secretaría Ejecutiva Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de España (2008) considera que entre las posibles causas del *mobbing* se encuentra el empleo precario, pues se trata de trabajadores interinos o contratados temporalmente, la mayoría de las veces sometidos a presiones y a un intenso ritmo de trabajo para cumplir las metas en el plazo planteado.

1.2. Perfil de los sujetos activo y pasivo del *mobbing* o acoso moral en el trabajo

Con relación al perfil psicológico de los sujetos activo y pasivo del *mobbing*, France Hirigoyen (2001) plantea lo siguiente:

- *Perfil del agresor o acosador*: Se caracteriza por tener la voluntad de dañar o herir a quien considera una amenaza o rival para su poder dentro de la organización de trabajo. Hirigoyen lo califica como perverso narcisista, pues basa sus relaciones interpersonales en la desconfianza, juego de fuerza y manipulación, y proyecta toda su violencia interna hacia la víctima, siendo incapaz de aceptar que puede complementarse con las diferencias que posee el supuesto rival.
- *Perfil de la víctima*: Con relación a la víctima no existe un perfil psicológico determinado para las personas que son acosadas, de manera que cualquiera puede ser objeto o blanco de estas agresiones, basta con que exista un contexto profesional que facilite el pleno desenvolvimiento de estas acciones de acoso moral y que la persona acosada posea, a criterio del agresor u hostigador, características propias que le molesten o perturben, o hagan que lo considere como una amenaza.

1.3. Clasificación del *mobbing* o acoso moral

Gran parte de la doctrina considera que existen tres tipos de *mobbing* o acoso moral en el trabajo, a saber:

- *Acoso ascendente*: Originado por uno o varios subordinados, quienes agreden a otro individuo que ostenta un rango jerárquico superior en la organización donde laboran.
- *Acoso horizontal*: Lo produce un compañero de trabajo hacia otro que tiene el mismo nivel jerárquico. Los ataques pueden ser causados por problemas personales, o porque no acepte los patrones establecidos para el funcionamiento de la organización admitidos por el resto de los compañeros

- *Acoso descendente*: También es conocido como *bossing*, del término inglés “boss”, que significa “jefe, patrono”. Este acoso es el más usual, es producido por un individuo de posición jerárquica superior, quien ostenta un poder dentro de la organización; su conducta se basa en el desprecio, falsas acusaciones e insultos con el propósito de socavar o atacar el ámbito psicológico del trabajador acosado, bien porque quiere destacarse frente a sus subordinados o por tratarse de una estrategia de la empresa con el fin de deshacerse del trabajador, para que se retire voluntariamente sin que esto le ocasione grandes gastos económicos.

Hirigoyen (2001) realiza una clasificación especial a partir de los resultados de una encuesta de su propia elaboración, de acuerdo con la cual, en un 58% de los casos, el acoso moral procede de la jerarquía, en un 29% proviene tanto de la jerarquía como de los compañeros, en un 12% se deriva de los compañeros y sólo en el 1% es realizado por un subordinado, distinguiéndose así el acoso vertical descendente, el acoso horizontal, el mixto y el ascendente.

Por otra parte, autores como Gimeno Lahoz (2008) consideran que la clasificación de los tipos de *mobbing* debe realizarse teniendo presente los grados de afectación personal (intensidad, duración y frecuencia) de la víctima, mientras que otros como Sáez (citado por Runidck, 2007) no clasifican sino que describen tres grados de *mobbing* o acoso moral en el trabajo, a saber:

- *Primer grado*: La persona conserva la capacidad de hacer frente a las agresiones o ataques manteniéndose en su lugar de trabajo; para ello ignora las humillaciones y burlas. Sin embargo, puede llegar a sentirse desconcertada e irritable, pero sin que se afecten sus relaciones personales.
- *Segundo grado*: En este caso, a la persona acosada le es más difícil mantenerse o reincorporarse a su puesto de trabajo, ya que no es tan fácil eludir las burlas y humillaciones. Por lo general, la víctima presenta síntomas depresivos, gastrointestinales, evita

toda situación relacionada con el tema y no cuenta con el apoyo familiar.

- *Tercer grado*: Es casi nula la posibilidad de que la víctima de este tipo de agresiones logre incorporarse a su puesto de trabajo; los síntomas que presenta en este grado son depresiones severas, conductas agresivas, ataques de pánico e incluso intentos de suicidio, por lo que requiere tratamiento psicológico especializado, contando con el interés y apoyo familiar.

1.4. Fases del *mobbing* o acoso moral

No existe una descripción única o específica de los hechos que integran las fases del *mobbing*, puesto que cada caso puede presentar particularidades de acuerdo con el acosador, la víctima y hasta la propia organización donde se desarrolla; sin embargo, Leymann (citado por Hirigoyen, 2001) describe cuatro fases que a su juicio son las más frecuentes: conflicto, estigmatización, intervención desde la empresa y marginación o exclusión de la vida laboral.

La mayoría de los autores parte de las fases planteadas por Leymann, no obstante suelen hacer adiciones para tratar de adaptarse a las situaciones que se presentan en la realidad.

En este sentido, Marina Parés (2004) sostiene que son siete las fases del *mobbing* o acoso moral en el trabajo: La **seducción**, dirigida más al entorno de la víctima que a esta misma, pues en ella el acosador no demuestra su potencial violento; su objetivo es descubrir las debilidades de la víctima; el **conflicto**, se materializa mediante discusiones puntuales. Las relaciones interpersonales sufren un cambio negativo, puesto que el conflicto no se resuelve sino que, por el contrario, se agudiza y el resultado es el hostigamiento; el **acoso propiamente dicho**, comienza con ataques sutiles pero molestos, difíciles de detectar; el agresor tiende a buscar apoyo de otra persona dentro de la organización bien sea a través de la crítica, o comentarios mal intencionados destinados a desacreditarla, pudiendo incluso llegar a tomar represalias contra aquellos individuos que no lo sigan o ayuden en su objetivo. En todo

caso, el acosado comienza a tener dudas sobre si lo que está haciendo (su labor dentro de la empresa) está mal o no.

La siguiente fase, a la que Parés denomina el **entorno**, constituye el elemento clave para determinar si se produce la solución del conflicto o si, por el contrario, se da la implantación permanente de éste, ya que pueden surgir aliados para el agresor, lo cual origina el aislamiento de la víctima y un profundo sentimiento de culpa, o por el contrario, la inhibición del entorno, pasando a la próxima fase. **Intervención de la empresa**, aquí el agresor comienza a realizar ataques más directos, pasando de conductas de hostigamiento individual a conductas de acoso grupal, ya que el trabajador acosado es visto como una amenaza o molestia. El propósito en esta fase es que el trabajador vaya perdiendo su mecanismo de lucha o defensa, alterando su personalidad o conducta, con objeto de ser usado por el acosador como estrategia para hacer ver que, en efecto, el problema lo constituye el acosado; **la exclusión**, en esta fase el trabajador acosado sufre un profundo y prolongado aislamiento del lugar de trabajo bien sea por incapacidad temporal, despido, renuncia o incluso jubilación anticipada, invalidez y pérdida de la razón y hasta de la vida por suicidio o accidentes laborales mortales, lo cual genera como consecuencia la pérdida de excelentes trabajadores y un mal clima laboral.

Finalmente, se encuentra la fase de **recuperación**, basada en la ayuda que puedan brindar tanto los jefes, colegas de trabajo o personas externas a la empresa que se nieguen a realizar alguna conducta que comporte agresiones para el acosado. Aunque en opinión de Parés ésta es la etapa con la que concluye el *mobbing*, es importante resaltar que esta última fase no siempre está presente, pues muchos trabajadores, producto del hostigamiento, deciden autoexcluirse de la organización dejando su puesto de trabajo.

1.5. Diferencias entre el *mobbing* o acoso moral en el trabajo y otros fenómenos sociales

En atención a lo anteriormente expuesto y debido a la frecuencia con la cual se ha venido presentando el *mobbing* en la actualidad, es impor-

tante distinguirlo de otros fenómenos sociales que pueden estar presentes en los lugares de trabajo, tales como el estrés laboral, *burn out*, acoso sexual y el *bullying*.

	<i>Mobbing</i> o acoso moral	Estrés laboral	<i>Burnout</i>	Acoso sexual	<i>Bullying</i>
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	Preadolescentes ó adolescentes (escolares)
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.	a. Intimidar, apocar, amedrentar, emocional e intelectualmente a la víctima. b. Es ejercido para obtener reconocimiento de otras personas
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	Preadolescentes, adolescentes

Continúa...

	Mobbing o acoso moral	Estres laboral	Burnout	Acoso sexual	Bullying
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 psicólogo 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.	Perdura en el tiempo por la inactividad de las personas que rodean al agresor y la víctima (representantes, padres, profesores).
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).	Ambiente de burla, amedrentamiento, amenazas abiertas.
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.	Se agrede física y emocionalmente.
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.	La víctima desarrolla miedo y rechazo

Fuente: Elaboración propia a partir de definiciones de diferentes autores: Campos (2006), Cardelinos y otros (2008); Barón (2008); Merino (2008); Góngora (2002); Hirigoyen (2001); Sosa (2008), entre otros.

2. PROTECCIÓN FRENTE AL *MOBBING* O ACOSO LABORAL EN EL TRABAJO EN VENEZUELA

2.1. Normativa vigente en Venezuela

A diferencia de la legislación de otros países¹, en Venezuela no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el denominado *mobbing* o acoso moral en el trabajo.

La protección con que cuenta el trabajador frente al fenómeno del *mobbing* o acoso moral en el trabajo de acuerdo con el ordenamiento jurídico venezolano se limita a la consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), Ley Orgánica del Trabajo (LOT), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA) y Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), de los siguientes derechos:

- La garantía de la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad (artículos 3 CRBV, 2 LOT, 15 RLOT).
- El carácter irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos constitucionales, además del principio de no discriminación y progresividad. Es decir, no debe existir ningún tipo de distinción para el goce y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la legislación venezolana, por lo tanto, éstos son inherentes al individuo y no podrán cederse (artículos 19 CRBV, 3 LOT, 26 LOT, 5 LOPTRA, Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación).

¹ Ley N° 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, promulgada el 5 de enero de 2004; la Ley 1010 que protege al trabajador frente a situaciones de *mobbing* o acoso moral en el trabajo, en Colombia. Asimismo, en Ecuador se encuentra en discusión el Proyecto de Ley denominado "No al Acoso Moral o Mobbing", mientras que en Puerto Rico fue aprobado por la Asamblea Legislativa en la sexta sesión ordinaria, en octubre de 2007, el Proyecto de Ley 1008 sobre el Acoso Laboral.

- El derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad del individuo, sin limitación alguna, salvo lo establecido en la ley, de manera que todo individuo tiene el derecho a desarrollar plenamente su forma de ser, sus cualidades o características que lo distinguen de otros sin restricción alguna, sólo el respeto hacia el derecho de los demás y el orden público y social (artículo 20 CRBV).
- El respeto por la integridad física, psíquica y moral de toda persona, y entre ellos, por supuesto, los trabajadores, y prohíbe, además, todo tipo de discriminación, y señala la igualdad que debe existir entre las personas (artículo 46 CRBV).
- El derecho de todo individuo a expresar sus ideas, pensamientos y opinión (artículo 57 CRBV).
- El derecho que tiene todo individuo a la protección de su honor, mantener su buen nombre y reputación, así como también a la privacidad, y reitera el criterio sostenido por Kurtz (2008), en el cual involucra el respeto a la intimidad, posesiones y creencias de una persona siempre que éstas no vayan en menoscabo de otro (artículo 60 CRBV).
- El respeto a la vida y la salud de toda persona (artículos 43, 83 CRBV).
- El trabajo como un hecho social, y crea las condiciones necesarias que permitan al individuo ejercer su derecho y el deber de realizar una labor (trabajar) a fin de lograr la satisfacción de sus necesidades (artículo 87, 89 CRBV).
- El derecho de todo trabajador a laborar en un ambiente de armonía, equilibrio y seguridad al momento de desempeñar su tarea (artículo 185 LOT).

- La obligación que tiene el patrono de adoptar las medidas pertinentes a los fines de garantizar la salud física y mental del trabajador, respetando en todo momento su dignidad como ser humano, además del deber de informarle los riesgos existentes (artículos 236 y 237 LOT, 15 RLOT).

Estos derechos son regulados de manera amplia, y el mecanismo legal para restablecerlos cuando han sido vulnerados es el Amparo Constitucional; recurso que resulta insuficiente para atacar el *mobbing*, debido a que por esta vía sólo se restituye el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el *mobbing* de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo según el caso, y mucho menos se reconoce como mecanismo de despido indirecto.

De igual forma, las normas contenidas en las distintas leyes laborales vigentes en el ordenamiento jurídico venezolano resultan insuficientes, toda vez que no regulan de manera específica situaciones de *mobbing* o acoso moral en el trabajo sino que cuando se producen casos en los cuales producto de este fenómeno laboral se infringe algún derecho inherente a la persona o a sus condiciones de trabajo, se trata de encuadrar dicho escenario de *mobbing* o acoso moral vivido por la víctima (trabajador) en la normativa existente.

Quizás la norma que más se acerca a prohibir cualquier tipo de acoso, entre ellos el *mobbing*, aunque no lo establece de manera expresa, es la contemplada en el artículo 56 de la LOPCYMAT, 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.

Igualmente, el RLOT dispone de manera expresa la prohibición de incurrir en conductas acosadoras con connotaciones sexuales; conforme a ello, se infiere que dicha normativa se extiende por analogía al *mobbing* o acoso moral en el trabajo (artículo 12).

Más recientemente, en 2007, fue promulgada la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual 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 laboral que pueden servir de punto de partida a una futura legislación contra el *mobbing*.

Asimismo, Venezuela ha ratificado acuerdos y pactos internacionales en los que se reconocen derechos fundamentales inherentes al ser humano, y por ende, aplicables a los trabajadores, tales como el derecho a la igualdad y seguridad personal contra toda violencia, y se reitera la prohibición de todo tipo de discriminación, así como el derecho a ejercer su labor en un ambiente sano, garantizando su salud mental y física.

No obstante, y como se ha señalado, hasta el presente no existe una normativa específica para proteger al trabajador frente al *mobbing*, y menos aun se dispone de un procedimiento para sancionar al acosador o agresor. Por ello, resulta oportuno destacar que en la actualidad sólo se cuenta con el proceso diseñado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para determinar cuándo un trabajador está siendo víctima de este fenómeno laboral, y certificar si presenta alguna patología (enfermedad ocupacional) como consecuencia del mismo.

Se trata de un procedimiento administrativo², realizado por el INPSASEL a través de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), conformado por las siguientes etapas:

² La información fue suministrada por la Dra. María Stagg, directora del INPSASEL, Zulia, y la psicóloga ocupacional Esther Jiménez, de la misma dependencia, en fecha 15-06-08.

El artículo 76 de la LOPCYMAT confiere al INPSASEL la competencia exclusiva para realizar la evaluación correspondiente, así como la comprobación, calificación y certificación del origen de las enfermedades ocupacionales emitiendo un informe que posee el carácter de documento público, y le permite al trabajador afectado reclamar las prestaciones correspondientes ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

1. *Formulación de la denuncia*: El trabajador afectado por conductas hostiles u hostigadoras que configuran el *mobbing* debe dirigirse a las oficinas del INPSASEL, y llenar de manera personal la planilla en la cual formula la denuncia, exponiendo los motivos de la misma. Una vez completado el mencionado formulario se envía al psicólogo ocupacional.
2. *Entrevista psicológica*: El trabajador acude a una primera cita con el psicólogo ocupacional con el fin de determinar si está siendo víctima del denominado fenómeno laboral *mobbing* o acoso moral en el trabajo. Surgen dos posibilidades:

Si se determina que el trabajador no es víctima de *mobbing*, se le brinda la orientación necesaria, y hasta allí llegaría el procedimiento. Ahora bien, de resultar afirmativa la presunción, el psicólogo remite al trabajador afectado a un médico psiquiatra del Sistema Nacional de Salud, a fin de evaluarlo y emitir un diagnóstico de la patología presentada; o puede ocurrir en algunos casos que el trabajador afectado ya esté recibiendo ayuda médica profesional y disponga de un diagnóstico, el cual suele ser aceptado por el INPSASEL; luego se procede a la apertura de su historia médica-psicológica, que es el inicio de una serie de sesiones que pueden oscilar entre cuatro y seis en promedio; ello dependerá de cada caso en concreto.

En dichas sesiones, el psicólogo aplica los instrumentos que considere pertinentes en la búsqueda de la verdad, entre ellos: pruebas psicológicas para medir el estado emocional y la personalidad del individuo, y en el caso particular del *mobbing*, los psicólogos ocupacionales del INPSASEL emplean, además, otro instrumento, denominado LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), el cual incluye las 45 preguntas diseñadas por Leymann, complementadas con otro instrumento diseñado por José González Rivera y Manuel Rodríguez para determinar cuándo se está siendo víctima de *mobbing*.

En Venezuela no ha sido creado un instrumento para determinar estas conductas hostigadoras. En todo caso existen otros instrumentos como el Barómetro CISNEROS (Cuestionario Individual Sobre Psicoterror, Ninguno, Estigmatización y Rechazo en las Organizaciones Sociales), el cual es otra herramienta elaborada por los autores españoles Piñuel y Zabala, dirigido al mismo fin, determinar si una persona está siendo objeto de *mobbing*.

3. *Apertura de historias*: En este paso se da inicio a la historia médica-psicológica del trabajador afectado. La Coordinación de Salud del INPSASEL (si presenta patología física) o la psicóloga (si la patología es de carácter psicológico) emiten un resumen de la historia a los fines de dar inicio a la investigación.
4. *Visita al centro de trabajo*: La psicóloga ocupacional y el técnico superior en Seguridad se dirigen al lugar donde presta servicio el trabajador para verificar las condiciones básicas de seguridad. También se investigan las relaciones interpersonales del trabajador (quién es su superior inmediato, su funciones, cómo es su conducta) en general, la dinámica laboral, concluyendo con la realización de un acta final, la cual es elaborada en el sitio de trabajo para luego levantar un informe.
5. *Certificación de la enfermedad de Origen Ocupacional*: El informe realizado por el psicólogo es entregado al médico ocupacional, quien certifica la enfermedad como ocupacional, previa valoración de la historia clínica, así como también de la investigación realizada sobre el origen de la enfermedad, determinando así el grado de discapacidad del trabajador.

Es importante resaltar que en Venezuela el *mobbing* es certificado como enfermedad ocupacional por el INPSASEL; en otras palabras, lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora o del fenómeno como tal en el trabajo sino sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros, y de acuerdo con las estadísticas del INPSASEL, hasta 2006

(último registro publicado) en Venezuela se han presentado 33 casos de *mobbing*, 3 de los cuales han sido certificados en el Estado Zulia.

2.2. Criterios emitidos por los tribunales de la República con relación al *mobbing* o acoso moral en el trabajo

Dentro de la doctrina de casación existen muy pocas sentencias con relación con el *mobbing* o acoso moral en el trabajo³, pese a tratarse de un fenómeno no tan reciente; en todo caso, pueden mencionarse tres decisiones, todas ellas demandas por daño moral producto de malos tratos hacia trabajadores, a saber:

1. Sentencia 720 de fecha 30.06.2004, expediente 04-453, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Alfonso Valbuena Cordero. Partes: Helianta Mejías y Sociedad Mercantil Unifot, C.A.

Se trata de una 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, lo que se conoce como *mobbing*. Dicha acción jurisdiccional fue declarada con lugar por el tribunal competente, pero la misma adolece de vicio por incongruencia e inmotivación, y vulnera los artículos 12 y 243 del Código de Procedimiento Civil, así como la Ley Orgánica Procesal de Trabajo en su artículo 168, ordinal 1, 177, 159; por lo mismo, la parte accionó la vía de casación.

Declarado con lugar el recurso de casación, se ordenó reponer la causa al estado en que el Tribunal Superior competente dicte nueva sentencia que subsane el referido vicio.

³ Además de las aquí mencionadas, hasta el presente la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia sólo ha publicado dos decisiones más relacionadas con el *mobbing*, a saber: la Sentencia 0674, expediente 08-666 de fecha 05-05-09, que no se analizó porque en ella únicamente se condena al pago por concepto de prestaciones sociales, rechazando lo alegado por la recurrente por concepto de *mobbing*; y la Sentencia 0915, expediente 07-1931 de fecha 25-06-08, en la que 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.

2. Sentencia 731 de fecha 13.07.2004, expediente 04-502 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Rafael Perdomo. Partes: Carmen Medina y Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A

Esta acción fue intentada por daño moral causado a la trabajadora mediante tratos inadecuados, abusivos por parte del empleador, lo cual le produjo un estado de angustia y desesperación. Dicha acción fue declarada con lugar por el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Conciliación, pero tal decisión adolece de vicio por inmotivación y por no acoger la doctrina de casación.

Por esta razón, la parte actora acudió a la vía casacional, y fue declarada con lugar, y en consecuencia, se ordenó el pago de la indemnización por daño moral.

3. Sentencia 865 de fecha 23.07.2004, expediente 04-574, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del magistrado Rafael Perdomo. Partes: Yusmary Godoy / Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A.

Esta acción fue intentada por daño moral, puesto que debido a los malos tratos ocasionados al trabajador por parte del empleador, éste (trabajador) 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. Se declaró procedente la indemnización por daño moral fundamentada en el artículo 1196 del Código Civil.

También existen decisiones emitidas por los tribunales superiores con competencia en la materia, a través de las cuales se ha planteado de manera reiterada que el mecanismo jurídico legal para conocer las presuntas acciones de hostigamiento que configuran el *mobbing*, y que por lo tanto son violatorias de derechos consagrados en la carta magna, es

el Amparo Constitucional; algunas de estas sentencias son las siguientes:

1. Juzgado de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, sentencia de fecha 11.10.2007. Partes: Víctor Rojas/Fundación Trujillana de la Salud.

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:

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. Se reitera la posición doctrinal que considera dos elementos concurrentes e indispensables para que exista *mobbing* o acoso moral en el trabajo relativos a la recurrencia y duración en el tiempo. 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 idóneos para la protección de estos derechos.

2. Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara Barquisimeto, Sentencia de fecha 25.10.2004. Partes: Cora Daza, Elvia Jiménez y otros en contra de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V).

En esta decisión se declaró con lugar la acción de amparo constitucional por violación al derecho de igualdad y a la no discriminación, y se estableció que “Los derechos humanos no pueden ser violentados, bajo ningún concepto, por el patrono, por cuanto ello atentaría contra la integridad psíquica y moral del trabajador, en cuyo caso se estaría en presencia de uno de los supuestos del *mobbing* u hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido también como acoso moral en el trabajo”.

3. Juzgado Superior Primero de la Coordinación del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, Barquisimeto, Sentencia de fecha 27.02.2008. Partes: Rafael Ortega Matos/Electricidad de Occidente, C.A.

Mediante esta sentencia se establecen de manera reiterada aspectos propios del *mobbing*, entre ellos:

El *mobbing* constituye un deliberado maltrato verbal. Se atenta contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador. El hostigador suele aprovechar los errores de la víctima (trabajador) para exponerlo frente a los demás como un incompetente.

En principio suelen ser conductas irrelevantes o insignificantes, pero al ser reiterado y prolongado en el tiempo termina por minar 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.

El acoso laboral está considerado no tanto como una nueva enfermedad sino como un riesgo laboral de tipo psicosocial.

Las enfermedades ocasionadas por el *mobbing* o acoso moral no son nuevas, se trata de enfermedades que se originan por la exposición del trabajador a este riesgo psicosocial, por ello deben ser catalogadas como derivadas del trabajo.

El cuadro de daño psicológico más habitual en los casos de *mobbing* suele ser el síndrome de estrés posttraumático en su forma cronificada.

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.

Sin duda, 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.

En otras palabras, 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 1185 y 1196 del Código Civil vigente.

En este sentido, la jurisprudencia ha establecido, según lo planteado por González (2005:184), los aspectos que deben ser analizados en las acciones por daño moral, entre otros:

La importancia del daño tanto físico como psíquico, el grado de culpabilidad del accionado (responsabilidad objetiva o subjetiva), conducta de la víctima, grado de instrucción, posición social y económica del reclamante, capacidad económica de la parte accionada, el tipo de retribución económica que necesita la víctima para ocupar una situación similar a la anterior al accidente o enfermedad, referencia pecuniaria estimada por el juez para tasar la indemnización que considera equitativa y justa para el caso concreto.

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:

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

3. PRESTACIONES QUE GARANTIZA LA SEGURIDAD SOCIAL AL TRABAJADOR VÍCTIMA DE *MOBBING*

Una vez certificado el *mobbing* como enfermedad profesional u ocupacional, el trabajador tiene derecho a recibir asistencia médica integral e indemnizaciones diarias por incapacidad temporal, equivalentes a 2/3 o 66,66% del salario promedio diario, a partir del cuarto día de incapacidad y hasta por cincuenta y dos (52) semanas consecutivas, susceptibles de prórroga (artículos 9 y 10 de la Ley del Seguro Social), pagaderas por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) por mensualidades vencidas, siempre que viva en una zona de Régimen General. Eventualmente, podría corresponderle una pensión por incapacidad parcial o por invalidez, si la discapacidad para trabajar se vuelve permanente (artículos 20 y 13 Ley del Seguro Social).

La LOPCYMAT también establece un conjunto de Indemnizaciones que deben ser otorgadas en caso de discapacidad temporal producto de Accidente de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, en el marco del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En efecto,

su artículo 79 define la “discapacidad temporal” como la contingencia que impide al trabajador amparado laborar por un tiempo determinado debido a un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, y consagra entre sus consecuencias las siguientes:

- Suspensión de la relación de trabajo conforme a lo dispuesto en la LOT (artículo 94, literal “a”).
- Prestación dineraria a favor del trabajador equivalente al cien por ciento (100%) del monto de salario de referencia de cotización por el número de días que dure la discapacidad.
- Indemnizaciones diarias por discapacidad temporal, canceladas a partir del cuarto día de ausencia del trabajador hasta su rehabilitación, readaptación, curación o hasta que se declare la discapacidad permanente.
- El empleador deberá cancelar los tres primeros días continuos de la discapacidad temporal, sobre la base del cien por ciento (100%) del salario del trabajador con todos sus beneficios económicos.
- Las indemnizaciones diarias por la discapacidad temporal hasta por doce (12) meses continuos, pudiendo ser prorrogadas por un periodo igual, previa evaluación del INPSASEL.

Otras de las obligaciones que la referida ley impone al empleador una vez culminada la discapacidad temporal es el deber de incorporar o reingresar al trabajador que haya recuperado su capacidad de trabajar en el cargo que desempeñaba con antelación a la contingencia ocurrida (artículo 100).

Sin embargo, estas prestaciones actualmente no están siendo otorgadas a los trabajadores afectados por riesgos laborales, ya que el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo no está funcionando plenamente, entre otras razones, porque instituciones como la Teso-

rería del Sistema de Seguridad Social, encargada de pagar las prestaciones dinerarias, todavía no ha sido creada. En consecuencia, las indemnizaciones que corresponden al trabajador en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional conforme al citado Régimen no están siendo canceladas por éste sino por el IVSS de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Seguro Social.

Independientemente de las prestaciones que puedan corresponder al trabajador por parte del actual Seguro Social o por el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al artículo 129 de la LOPCYMAT, si el accidente de trabajo o enfermedad ocupacional ocurriere como consecuencia de la violación de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, éste deberá pagar al trabajador o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en el artículo 130 de esta ley, y por daño material y moral conforme al Código Civil, sin perjuicio de la sanción penal correspondiente.

Esta Responsabilidad Subjetiva surge, según Castillo (2007, p. 448), cuando el empleador viola la normativa legal de seguridad, higiene y salud en el trabajo e incurre en una omisión, o por acción cuando por imprudencia, impericia o negligencia induce a la ocurrencia del infortunio. El empleador quedará obligado a pagar una compensación económica de acuerdo con la gravedad de la falta y al tipo de discapacidad según la graduación establecida en la propia LOPCYMAT.

En el caso específico del *mobbing* y conforme a las certificaciones emitidas por el INPSASEL, que hasta el momento califican sus consecuencias (debido a las patologías presentadas por la víctima) como enfermedad ocupacional con grado de discapacidad temporal, el patrono debe cancelar el doble del salario correspondiente a los días de reposo, según el numeral sexto del artículo 130.

Pero además, si el trabajador no se encuentra debidamente inscrito en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el patrono debe cancelar las indemnizaciones previstas en el régimen supletorio consagrado en la LOT (artículos 560 al 585).

En este sentido, resulta relevante destacar que si bien es cierto existen otras prestaciones generadas por discapacidades, tales como: total y permanente, absoluta y permanente, parcial y permanente, hasta ahora en Venezuela sólo han sido certificadas las consecuencias del *mobbing* como enfermedad ocupacional con grado de discapacidad total y temporal, razón por la cual sólo se incluye ésta y no las demás.

CONSIDERACIONES FINALES

El *mobbing* o acoso moral en el trabajo constituye uno de los fenómenos que ha proliferado rápidamente en el mundo de las relaciones de trabajo, con efectos nefastos no sólo para el trabajador víctima que pueden llevarlo hasta el suicidio⁴ sino también para su familia y la organización para la cual labora, al verse afectada su productividad; e incluso para el propio Estado, cuando se vulneran derechos inherentes al individuo, puesto que éste tiene el deber de garantizar el ejercicio pleno de los mismos.

El acoso moral en el trabajo o *mobbing* constituye un maltrato psicológico torturador, silencioso, cuyo principal objetivo suele ser lograr que el acosado abandone, mediante una aparente decisión voluntaria, su puesto de trabajo; generalmente se configura mediante conductas hostiles, frecuentes y prolongadas en el tiempo, sin embargo, excepcionalmente puede materializarse con un solo acto, realizado por uno o varios sujetos, pero la mayoría de las veces no es denunciado por la víctima.

Por ello es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno, denominado así por cuanto no ocurre en todas las empresas ni todos los trabajadores lo padecen, pero la realidad es que está afectando a un gran número de individuos, en distintos lugares del mundo⁵, incluyendo a Venezuela, lo cual enrarece las relaciones laborales.

⁴ Así lo confirma un estudio realizado en Suecia publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998, en el que se indica que de 10 a 15% de los suicidios tienen como causa directa el acoso moral en el trabajo. En <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>. Fecha de consulta: 13.08.2008.

⁵ Es un fenómeno mundial, y aun cuando existen diversas denominaciones, como acoso psicológico, acoso moral, psicoterror laboral, asedio moral, "ijime" en japonés, su significado y efectos son los mismos en cualquier lugar.

Hasta ahora, los únicos mecanismos con que cuenta el trabajador acosado en la legislación positiva venezolana son los siguientes: por ante la vía judicial, el Amparo Constitucional, recurso que resulta insuficiente para atacar el *mobbing*, debido a que a través de él sólo se restituye el derecho infringido, llámese dignidad, honor o cualquier otro inherente al ser humano, pero no se sanciona el *mobbing* de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo penalizando a éstos según el caso, y mucho menos es reconocido como mecanismo de despido indirecto dentro de la relación de trabajo; y en vía administrativa se dispone del procedimiento diseñado por el INPSASEL para verificar si efectivamente el trabajador está frente a una situación de *mobbing*, y de ser así, certificar sus consecuencias como enfermedad ocupacional, lo que brinda otra posibilidad a la víctima, la de acudir a la vía jurisdiccional a los fines de demandar las posibles indemnizaciones establecidas en la LOPCYMAT, y por daño material y moral, conforme al Código Civil, ya que dicha certificación (Informe) constituye un documento público, por cuanto es emitido por un órgano adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

Ante esta problemática, partiendo de los criterios sentados por los tribunales de la República y tomando en cuenta la experiencia de otros países como Argentina y Colombia, que han sancionado leyes sobre esta materia, al Estado venezolano le corresponde dictar un instrumento legal específico dirigido a prevenir el *mobbing* o reformar las normas existentes, a fin de incluir este fenómeno, estableciendo el procedimiento que se debe seguir y sanciones de tipo pecuniario y penal para los agresores u hostigadores.

Asimismo, es el Estado el que debe realizar campañas informativas sobre el *mobbing*, con objeto de comunicar sus terribles efectos y evitar que estas situaciones no sean denunciadas oportunamente por las víctimas.

REFERENCIAS

- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Gaceta Oficial* n° 36.860. Caracas, 30 de diciembre de 1999.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. *Gaceta Oficial* n° 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.
- ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *Gaceta Oficial* n° 38.668. Caracas, 23 de abril de 2007.
- CASTILLO, M. (Coord.) (2007). *Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral* (2ª ed.). Barquisimeto: Pitágoras.
- CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. Ley Orgánica del Trabajo. *Gaceta Oficial* n° 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de junio de 1997.
- CUADERNOS SINDICALES (2008). "Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing". En <http://www.acosomoral.org/pdf>. Fecha de la consulta: 07.07.2008.
- GIMENO, L. (2007). Clasificación de los distintos tipos de mobbing. En <http://www.asascapt.org/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=267> Fecha de la consulta: 09.07.2008.
- GONZÁLEZ, M. (2005). *Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo. El mobbing, psicoterror, acoso moral, estrés laboral*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- HIRIGOYEN, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo Verdadero de lo Falso*. Buenos Aires: Paidós.
- JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE JUICIO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO TRUJILLO. Sentencia de fecha 11.10. 2007. Partes: Víctor Rojas/Fundación Trujillana de la Salud.
- JUZGADO SUPERIOR DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO LARA. Sentencia de fecha 25.10.2004. Partes: Cora Daza, Elvia Jiménez y otros en contra de la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (C.A.N.T.V).
- JUZGADO SUPERIOR PRIMERO DE LA COORDINACIÓN DEL TRABAJO DE LA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL DEL ESTADO LARA. Sentencia de fecha 27.02.2008. Partes: Rafael Ortega Matos/ Electricidad de Occidente, C.A.

- KURTZ, P. (2008). "Controversia: la Eutanasia y el Derecho a la privacidad". *Pensar, Revista en Línea*, 5(1). En <http://www.pensar.org/2005-01-controversia.html>. Fecha de la consulta: 10.07.2008.
- LAHOZ, G. Proyecto de ley 2008 contra el acoso laboral. En <http://www.acosolaboral.info/proyecto-ley-contra-acoso-laboral/proyecto-ley-contra-acoso-laboral-gimeno-lahoz.html>. Fecha de la consulta: 09.08.2008.
- LASKOWSKY & MARCHANT (2005). Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Un acercamiento al fenómeno. En <http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/9.htm>. Fecha de la consulta: 09.08.2008.
- MORALES, R. (2008). "Investigan Acoso Laboral". En <http://www.am.com.mx/NotaEspecial.aspx?ID=17457>. Fecha de la consulta: 02.07.2008.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998). Cuando el trabajo resulta peligroso. En *Revista en Línea*, nº 26, septiembre/octubre. En <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>. Fecha de la consulta 13.08.2008.
- PARÉS, M. (2004). "Acoso moral desde la Óptica Social". Fases del Mobbing. En <http://www.acosomoral.org/fases.htm>. Fecha de la consulta: 15.07.2008.
- PIÑUEL, I. & ZABALA (2008). "La violencia psicológica en el trabajo". En <http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/cisnero2.htm>. Fecha de la consulta: 05.07.2008.
- PIÑUEL & ZABALA (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo*. España: Sal Terrae.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. *Gaceta Oficial*, nº 38.596. Caracas, 3 de enero de 2007.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. *Gaceta Oficial*, nº 38.528. Caracas, 28 de abril de 2006.
- Proyecto de Ley No Acoso moral o Mobbing. En <http://www.acosomoral.org/leyEcuador.htm#2>. Fecha de la consulta: 07.07.2008.
- Proyecto de Ley 1008 sobre el acoso laboral. En http://puertoricolaw.typepad.com/leyes/files/p_c_4040.pdf. Fecha de la consulta: 10.07.2008.
- RUNIDCK, C. (2007). El Acoso Moral o Mobbing como un Riesgo Laboral. En <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>. Fecha de la consulta: 11.07.2008.
- SECRETARIA EJECUTIVA CONFEDERAL DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE ESPAÑA (2008). En <http://www.ugt.es/slaboral/observatorio/documentos/Doc.%20de%20UGT%20sobre%20MOBBING.pdf>. Fecha de la consulta: 08.07.2008.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social. Sentencia 720, de fecha 30.06.2004. Expediente nº 04-453 (Partes: Helianta Mejías & Sociedad Mercantil UNIFOT, C.A).

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social. Sentencia 731, de fecha 13.07.2004. Expediente 04-502 (Partes: Carmen Medina y Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A).

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala de Casación Social. Sentencia 865, de fecha 23.07.2004. Expediente 04-574 (Partes: Yusmary Godoy / Sociedad Mercantil UNIFOT II, S.A.).

Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En <http://usuarios.lycos.es/mobbinglat/ley-1225.htm>. Fecha de la consulta: 08.06.2008.

Ley 1010 de Colombia. En http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_2051.shtml. Fecha de la consulta 02.09.2008.

www.inpsasel.gov.ve. Fecha de la consulta: 06.06.2008.

www.tsj.gov.ve/index.shtml. Fecha de la consulta: 07.07.2009.

ANEXOS

Instrumento normativo para atacar el *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo en la sociedad venezolana

Propuesta de Anteproyecto de Ley contra el *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo:

ARTÍCULO 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto prevenir, regular, sustanciar y sancionar conductas hostiles que configuren el *mobbing* o acoso moral en el trabajo.

ARTÍCULO 2. Definición de Conductas Hostiles

A los fines de esta Ley se entiende por “conductas hostiles”, toda acción u omisión dirigida a perturbar y menoscabar la dignidad e integridad moral del trabajador, así como cualquier otro derecho inherente al ser humano.

ARTÍCULO 3. Definición de *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo

A los fines de esta Ley se entiende por *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo toda acción sistemática, continua y frecuente realizada por uno o más sujetos mediante agresiones psicológicas extremas dirigidas a menoscabar derechos fundamentales inherentes al ser humano, ejecutadas en el ámbito laboral con el propósito de lograr la autoexclusión del acosado de su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 4. Ámbito de Aplicación Personal

La presente Ley se aplicará a los trabajadores subordinados, tanto del sector público como del sector privado, independientemente de la duración del contrato o relación de trabajo y el monto del salario devengado, así como de su categoría dentro de la organización o institución.

ARTÍCULO 5. Medidas Preventivas

El Estado como garante de los derechos inherentes a todo ser humano deberá:

- a. Efectuar campañas de difusión, foros, talleres y cualquier otra actividad dirigida a informar los peligros que entraña el *mobbing* o acoso moral en el trabajo y la manera de prevenirlo.
- b. Supervisar el cumplimiento por parte del patrono de las medidas preventivas del *mobbing* en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas.
- c. Cualquier otra actividad dirigida a contrarrestar o evitar los efectos del *mobbing* o acoso moral en el trabajo.

Corresponderá al patrono o empleador:

- a. Prevenir este tipo de conductas a través del entrenamiento y capacitación de los trabajadores y, particularmente, por intermedio de eventos informativos dirigidos a todo el personal, a los fines de dar a conocer y concientizar sobre los efectos dañinos de este fenómeno laboral.
- b. Capacitar a los Delegados de Prevención para que puedan detectar las situaciones de acoso en el trabajo y tratar de evitarlas.

ARTÍCULO 6. Procedimiento

En sede administrativa:

El trabajador que esté siendo víctima de conductas hostiles de manera reiterada y sistemática deberá interponer denuncia por ante el INSPASEL, que verificará, con la ayuda de expertos en la materia, la materialización de acciones que configuren el *mobbing* por parte del patrono, supervisor inmediato u otros trabajadores; de ser positivo deberá continuar con el procedimiento diseñado por el INSPASEL.

Culminado el procedimiento y en caso de que el INPSASEL certifique la existencia de una enfermedad ocupacional como consecuencia del *mobbing*, el trabajador deberá dirigirse ante la Inspectoría del Trabajo, a los fines de interponer el reclamo, acompañado de la respectiva certificación emitida por el Instituto, con objeto de que cesen las conductas hostiles.

El inspector tomará el reclamo del trabajador acosado, previa verificación del informe emitido por el INPSASEL, notificando al empleador a los fines de que se ponga a derecho al segundo día hábil de que conste en auto del expediente administrativo, la ejecución de la notificación.

En el acto conciliatorio el Inspector o el funcionario que designe, escuchará a las partes, quienes expondrán los alegatos conducentes, llegando en ese mismo acto a un acuerdo y exhortando a la patronal, si fuere el caso, a tomar las medidas necesarias a los fines que cesen los ataques hostiles, confiriéndole un lapso de tiempo prudente para ello, concluyendo el acto con el levantamiento de un acta compromiso de ambas partes. Si existiere controversia en cuanto a lo alegado por el trabajador, se aperturará un lapso probatorio de (3) tres días para promover y (5) cinco para evacuar, decidiendo el Inspector en los (8) ochos días siguientes, pudiendo éste solicitar la ayuda de expertos como psicólogos o psiquiatras si fuere necesario.

Se aplicará el mismo procedimiento en caso de que el agresor sea un trabajador de la empresa y no el patrono directamente, siendo este último responsable solidariamente, por lo que en éste supuesto la notificación debe ser practicada tanto a la empresa como a la persona del agresor.

De declararse con lugar el reclamo incoado por el trabajador, se procederá a imponer las sanciones previstas en esta ley, sin perjuicio de intentar el recurso contencioso-administrativo pertinente.

En sede judicial:

A esta vía debe acudir cuando el *mobbing* o acoso moral esté certificado como enfermedad ocupacional por el INSAPSEL.

Se inicia por demanda interpuesta ante los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Conciliación del Trabajo; de no llegar a un acuerdo se pasará a la fase de juicio por ante el Juez competente, siguiendo el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal de Trabajo vigente.

En aras de lograr un acuerdo entre las partes, demandado y demandante, sólo podrán existir dos prolongaciones de la audiencia preliminar, de manera que se continúe un procedimiento especial, en el que la audiencia preliminar no podrá exceder de dos meses.

En el escrito de demanda se solicitará el cese de las conductas que configuran el *mobbing*, así como una indemnización económica por daño ocasionado; ahora bien, si la víctima dispone de la certificación por enfermedad ocupacional con fundamento en la patología presentada como consecuencia del *mobbing*, deberá iniciar la demanda fundamentada en esta enfermedad ocupacional exigiendo el pago correspondiente por Responsabilidad Objetiva conforme a la Ley Orgánica del Trabajo, si fuere el caso. Así como la Responsabilidad Subjetiva prevista en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Sin perjuicio de reclamar el daño moral y daño material conforme a los artículos 1185, 1196 y siguientes del Código Civil vigente.

ARTÍCULO 7. Sanciones

- a. Se considerará como despido injustificado y acarreará el pago de las indemnizaciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, la renuncia de un trabajador víctima del *mobbing* si la relación de trabajo fue pactada por tiempo indeterminado; si se tratare de una relación por tiempo determinado, la empresa deberá cancelar las indemnizaciones previstas en el artículo 110 de la LOT.
- b. Se establece una multa de (5) cinco a (10) diez salarios mínimos sin perjuicio de las sanciones establecidas en otras leyes para el agresor y patrono que sea cómplice del acosador; tales recursos ingresarán al INPSASEL.
- c. El patrono deberá cancelar el cien (100) por ciento de los gastos que generen los tratamientos médicos necesarios para la recuperación del acosado, cuando el acoso haya sido ejercido directa y únicamen-

te por él; y en el supuesto que el agresor sea uno o más empleados de la empresa, corresponderá a éste cancelar el cuarenta (40) por ciento de los gastos mencionados y el sesenta por ciento (60) restante al trabajador o trabajadores acosadores, siempre que la víctima no esté inscrita en el Sistema de Seguridad Social.

- d. Dependiendo de la gravedad del daño causado a la víctima, el agresor podrá ser despedido de la empresa, y tal despido deberá ser equiparado a despido justificado.
- e. El agresor deberá ingresar a un programa medico-psiquiátrico de rehabilitación rindiendo cuenta al Estado venezolano del cumplimiento y avance en el mismo.

ARTÍCULO 8. Competencia

Serán competentes la Inspectoría del Trabajo y el INPSASEL para conocer del procedimiento en sede administrativa y los Tribunales de Trabajo para conocer en sede judicial.