

Introducción

Creemos que el Derecho del Trabajo contemporáneo se debe enfocar principalmente en la persona prestadora de servicios laborales subordinados y su ambiente de trabajo, y muy particularmente en el estudio y desarrollo de los derechos del trabajador como persona y ciudadano frente a su patrono, en relación con su entorno en su centro de trabajo, a lo que se suele referir como ciudadanía en la empresa¹. En efecto, el Derecho del Trabajo es una disciplina que está inusitadamente referida a la protección de uno de los sujetos de la relación laboral, el trabajador, y la mayoría de sus normas están elaboradas para protegerlo, e incluso su normativa está menos interesada en las obligaciones propias de esa relación de trabajo, en su objeto y en su causa, que en la persona física del trabajador².

Por ello es nuclearmente importante revisar los remedios otorgados por las normas jurídicas, y aplicados por los órganos jurisdiccionales, para la adecuada protección de los derechos del trabajador en su condición de ser humano. La dignidad de la persona del trabajador, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la

¹ JEAMMAUD, Antoine: «Los derechos de información y participación en la empresa. La ciudadanía en la empresa». En: *Autoridad y democracia en la empresa*. Madrid, Editorial Trotta, 1992, p. 179.

² No desconocemos que la legislación laboral vigente en Venezuela, el Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), pretende privilegiar al «proceso social trabajo» que al trabajador mismo, y que esa es la idea en que pretende fundamentar su normativa y propósito. No obstante ello, más del noventa por ciento (90 %) del DLOTTT repite y reedita la normativa de la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (LOT), parcialmente modificada en 1997 y en 2011, por lo que se repite finalmente la idea originaria de la LOT, que no es otra que la protección física e intelectual del trabajador, como persona natural que es.

ley y a los derechos de los demás, constituyen el fundamento del orden político y de la paz social, y deben ser recogidos por el ordenamiento laboral.

En los últimos años ha aumentado la preocupación entre los investigadores de la salud y la seguridad en el trabajo, ante el crecimiento de tipos de conductas laborales con efectos adversos para la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores. La globalización, el aumento de competencia y la movilidad transnacional, el subempleo y la inestabilidad laboral sin duda influyen psicológicamente en nuestra vida profesional. Surge así el estudio sobre la figura del hostigamiento en el trabajo que ha sido tímidamente desarrollada por la doctrina patria³, no obstante que se reseña

³ Véase entre otros: KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: *Mobbing: El acoso laboral. Tratamiento jurídico y preventivo*. Caracas, Vadell Hermanos Editores, 2011; KAHALE CARRILLO, Djamil Tony: «El acoso moral en el trabajo (“mobbing”): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo». En: *Gaceta Laboral*, Vol. 13, N.º 1, Maracaibo, Enero, 2007, http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100005; MORALES, María: «Acoso Laboral como riesgo psicosocial en el contexto laboral venezolano». En: *Lex Laboro*, Vol. VI, enero-julio 2014, <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2928/4125>; NAVARRO URBÁEZ, Ricardo: «La violencia desde la óptica del profesional: frente a la víctima y al victimario». En: *Derecho contra la violencia*. Mérida, Navarro, Catán y Asociados-Universidad de los Andes, Corpoula, s/f, pp. 261-294; MENA, Carla: «El mobbing o acoso laboral en el trabajo». En: *Revista Derecho del Trabajo*, N.º 5, Fundación Universitas, 2008, pp. 595-612; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: «La batalla por el derecho humano a un ambiente laboral libre de acoso-mobbing». En: *Revista Derecho del Trabajo*, N.º 5, Fundación Universitas, 2008, pp. 537-572; MANGARELLI, Cristina: «El acoso en las relaciones de trabajo. Mobbing laboral». En: *Revista Derecho del Trabajo*, N.º 5, Fundación Universitas, 2008, pp. 509-536; GONZÁLEZ FUENMAYOR, Mervy: *Las conductas lesivas en las relaciones laborales*. Caracas, Vadell Hermanos Editores, 2009; RODRÍGUEZ DE TESCARI, Marbella: «El acoso laboral atentado contra la dignidad humana». En: *Libro Homenaje a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales en el Centenario de su fundación 1915-2015*, Caracas, Colección Centenario, ACIENPOL, 2015, T. I, pp. 543-567; HENRÍQUEZ, Carlos Alberto: «El acoso laboral y medios probatorios». Venamcham, Comité de Seguridad, Higiene y Ambiente. Marzo 2015, http://venamcham.org/index.php?option=com_

un aumento progresivo del hostigamiento psicológico laboral⁴. Se trata de una figura más común de lo que parece, que propicia un profundo deterioro psíquico en el trabajador, y de allí que parte importante de su estudio

content&view=article&id=1983:comite-de-seguridad-higiene-y-ambiente-marzo-2015&catid=8:comite-al-dia; GIL, Carmen: *Propuesta de Anteproyecto de ley contra el acoso laboral ante la inexistencia de un instrumento legal en Venezuela*, Universidad Nororiental privada, «Gran Mariscal de Ayacucho», Facultad de Derecho, mayo 2015, <http://www.grin.com/es/e-book/300926/propuesta-de-anteproyecto-de-ley-contra-el-acoso-laboral-ante-la-inexistencia>. Entre los trabajos de grado puede citarse, entre otros: MANRIQUE, Yvelyn: *El mobbing como conducta lesiva de la relación de trabajo y el mobbing horizontal dentro del marco normativo laboral venezolano*. Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo. Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Estudios de Postgrado, Especialización en Derecho del Trabajo, noviembre 2010 (Tutora: Carla MENA); CÓRDOVA, Janette: *Análisis jurisprudencial del mobbing en Venezuela*. Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo. Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Estudios de Postgrado, abril 2010 (Tutora: Carla MENA); CÓRDOVA, Janette: *La prueba documental del mobbing en Venezuela*. Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho Procesal. Área del conocimiento Procesal Laboral. Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Estudios de Postgrado, octubre 2012 (Tutor: Marcial MUNDARAY SILVA); DE FIGUEREDO, María E.: *El marco jurídico del mobbing en Venezuela*. Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo. Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Centro de Estudios de Postgrado, abril 2010, (Tutora: Carla MENA).

⁴ Véase: ROJO, José Vicente y Ana María CERVERA: *Mobbing o acoso laboral*. Madrid, Tébar, 2005, pp. 9 y 10, el 3 de mayo de 1996, en la Carta Social Europea se estableció el deber de promover la sensibilización, información y prevención en actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos. En 1998 y 1999 la OIT realizó estudios indicando porcentajes de afectados. Y así en los países nórdicos se habla de «*mobbing*» desde los años 90. Y en Suecia, por ejemplo, está definido legalmente desde 1993. El Parlamento Europeo, en acta de 20 de septiembre de 2001, realizó consideraciones sobre el *mobbing*. Haciendo llamamiento a los empresarios, a los Estados miembros y a la Comisión, a la que encargó la redacción del

derive de la psicología, que ha de entrelazarse con el Derecho para lograr una visión general⁵. Y aunque marcado por una ciencia extraña para el jurista, la figura ha logrado un desarrollo interesante y progresivo en el ámbito del Derecho del Trabajo⁶. Por lo que resulta útil analizar su evolución y situación en el ordenamiento, doctrina y jurisprudencia venezolana.

Así refiere AUSFELDER que millones de trabajadores sufren cada día vejaciones por parte de sus compañeros y jefes. El domingo al mediodía estas personas ya padecen dolor de estómago por tener que ir a trabajar el lunes por la mañana. ¿Qué no es algo nuevo? Cierito. Pero lo que durante mucho

«libro verde» sobre el tema, concediendo como plazo máximo para el cumplimiento marzo de 2002; KAHALE CARRILLO, *El acoso moral...*; según una investigación realizada en la Universidad de Henáres, son más de un millón y medio de trabajadores —lo que supone un 11,4 % de la población activa— los que han sido víctimas de acoso moral en la empresa; CUBILLO RODRÍGUEZ, Carlos: *Tratamiento jurídico del mobbing*. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S. A., 2008, p. 98, reseña una importante incidencia del *mobbing*, relacionado directamente con la falta de capacitación suficiente en materia de adiestramiento de personal; GÜIZA, Leonardo y Adriana CAMACHO: *Acoso laboral en Colombia*. Bogotá, Universidad del Rosario-Legis, Colección Precedentes Jurisprudenciales, reimp., 2014, p. 20, la violencia en el lugar de trabajo es un tema que ha suscitado interés en las últimas tres décadas a raíz del estudio de LEYMANN. Se trata de una figura que tiene por finalidad hacer mella en la psiquis del acosado.

⁵ Véase: UGARTE, José Luis: «El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología». En: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N.º XXXIX, Valparaíso, 2012, pp. 221-231; RIVAS VALLEJO, Pilar: *Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia*. Madrid, Thomson-Civitas, 2005, p. 10, el asunto debiera indagarse desde la perspectiva de la prevención de riesgos y desde un orientación propia de la «psicología del trabajo». Aunque jurídicamente no resulte de interés ahondar en las claves psicológicas del comportamiento ni en los *modus operandi* ni objetivos perseguidos por el acosador; GÜIZA y CAMACHO, ob. cit., p. 23, gracias a la doctrina médica y psicológica se han establecido las conductas que delimitan los casos de acoso laboral.

⁶ UGARTE, ob. cit., p. 221, La adopción de la figura del acoso laboral en el Derecho del trabajo ha sido difícil y paulatina, debido particularmente a que el concepto proviene de una disciplina ajena al mundo legal, la Psicología.

tiempo los afectados se callaron por miedo o por vergüenza, a principios de la década de 1990 se convirtió en un tema de discusión pública que recibió el nombre de *mobbing* o «acoso laboral», y encontró una gran repercusión —¿a quién le sorprende?— entre los profesionales⁷. El trabajador pasa casi un tercio de su vida en el lugar de trabajo⁸. De allí el impacto de la figura a la que hemos dedicado nuestra investigación.

Así, en el presente estudio, abordaremos uno de los temas de reciente interés en la disciplina que nos ocupa, como lo es el hostigamiento psicológico que puede sufrir el trabajador en su ambiente laboral, también conocido como acoso moral, violencia o maltrato psicológico, *mobbing*, psicoterror, acoso corporativo o violencia psicológica en el trabajo, acoso institucional y otras conductas intimidatorias y psicológicamente lesivas contra el trabajador, dentro y, algunas veces, fuera de su ambiente laboral. Compartimos la postura de PIÑUEL Y ZABALA cuando rechaza el término acoso «moral», ya que se debería decir «inmoral» en todo caso⁹. A la vez,

⁷ AUSFELDER, Trude: *Mobbing: El acoso moral en el trabajo. Prevención, síntomas y soluciones*. España, Océano Ámbar, 2002, p. 8, En algunos lugares, la gente se encarga de que la atmósfera en la empresa no sea en ningún momento tan buena como les hubiera gustado. Ahora se buscan —¡bastante tarde y todavía con mucho retraso!— medidas preventivas y posibilidades de solución, pues un mal ambiente de trabajo fomenta el acoso laboral. Por otra parte, estas situaciones pueden provocar trastornos graves al trabajador, lo cual, en términos empresariales, redundaría en un descenso de su productividad.

⁸ *Ibid.*, p. 10.

⁹ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki: «El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 18, «El concepto de *mobbing*, traducido de manera correcta al castellano como acoso psicológico y no «acoso moral» —deberíamos decir inmoral, en todo caso—, posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral».

preferimos el término «acoso» laboral al de *mobbing*¹⁰ según veremos, aunque ambas expresiones serán utilizadas dada la extensión del presente estudio y el uso que le ha dado la doctrina extranjera y patria. Aunque más precisamente nos referiremos generalmente a «hostigamiento psicológico laboral» porque el acoso bajo estudio se enfoca en el aspecto psíquico o psicológico –no físico¹¹– en el ámbito de la relación de trabajo.

Claro que el hostigamiento a los seres humanos en general, ya sea producto de una visión política diferente, creencias religiosas disímiles, preferencia sexual y muchas otras causas de discriminación arbitraria se efectúan con frecuencia en todas las sociedades, pero ello excede los límites de lo que queremos exponer en este trabajo, y de allí su limitación a cómo opera y existe dentro del ámbito de la relación de trabajo.

En efecto, la razón de la situación de acoso enlaza directamente con problemas cuyos orígenes puede estar conectado con aspectos que se pueden escapar al principio más racional del orden social y ser ajenos, incluso, a la propia dinámica de las relaciones laborales¹². El hostigamiento, en sus

¹⁰ Véase igualmente: ARBONÉS LAPENA, Hilda Irene: *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. España, Edit. Bomarzo, 2014, p. 13, el acoso laboral o acoso moral en el trabajo, antiguamente llamado –para mi mal llamado *mobbing*– es algo extremo que supone agresividad en las relaciones de trabajo.

¹¹ Véase: VIDAL CASERO, María del Carmen: *El mobbing en el trabajo. su problemática*, http://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/el_mobbing_en_el_trabajo.pdf, En general, el *mobbing* implica un ataque, no físico ni de contenido sexual, a cualquier empleado de la organización independientemente de sus características –edad, género, raza, creencias, nacionalidad, o incapacidad–, intencional –obligar al trabajador a que abandone el trabajo–, persistente y con cierta intensidad –al menos una vez a la semana y durante seis meses–, y con consecuencias negativas para el individuo, la organización y la sociedad. El trabajador víctima encuentra dificultad para defenderse por sí mismo, por lo que se trata de un conflicto asimétrico, donde existe una diferencia de poder –social, físico, económico, y psicológico– entre este y el agresor.

¹² PÉREZ ALONSO, María Antonia: «El acoso en el ámbito de las relaciones laborales». En: *Revista de Actualidad Jurídica Iberoamericana*, N.º 6, IDIBE, febrero 2017, p. 197 <http://idibe.org/numeros-de-revista/>.

múltiples formatos, se configura esencialmente por medio de innumerables y persistentes incumplimientos de deberes que la ley y el contrato de trabajo asigna al empleador: de buena fe, otorgar ocupación adecuada, indemnidad, ejercicio funcional del *ius variandi*, e igualdad de trato, entre otras causas¹³.

Nuestro objeto de estudio viene dado por una variante de la violencia en el trabajo¹⁴, según la cual un miembro o un grupo de la estructura jerárquica del patrono –superior, de igual o, incluso, de un rango inferior– ejecuta conductas de maltrato persistente, deliberado y sistemático contra otro trabajador, con el objetivo de obtener su salida de la organización empresarial o impedir su desarrollo en el mismo. Este fenómeno recién fue identificado a principios de la década de los años noventa del siglo pasado, considerándose como un hecho que afecta gravemente el ambiente

¹³ CALVIMONTE, Beatriz: «*Mobbing*: no nos olvidemos de la retención de tareas». Diciembre 2008, <http://www.sajj.gob.ar/beatriz-calvimonte-mobbing-nos-olvidemos-retencion-tareas-dacc08010>, Todos encuentran su fundamento normativo en la cumbre del sistema jurídico argentino: instrumentos internacionales –Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica 1969, Convenio 111 de la OIT–, Constitución Nacional.

¹⁴ Véase: MENA, ob. cit., p. 596, el *mobbing* es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres, de todas las edades y puede causar el hundimiento psicológico, su objetivo es intimidar, reducir, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con el fin de eliminarla de la organización, lo que puede llevar a su despido, abandono voluntario o hasta provocar el suicidio (en sentido semejante: GONZÁLEZ FUENMAYOR, ob. cit., pp. 29 y 30); CORREA CARRASCO, Manuel: «La juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas». En: *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, N.º 77, 2004, pp. 39 y ss. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1060741.pdf>, el acoso moral es una manifestación específica de la violencia.

de trabajo y disminuye la productividad, favorece el absentismo y produce desgastes en la salud¹⁵ de los trabajadores.

Reflexionaremos y discutiremos sobre la necesidad de la recurrencia de los referidos actos lesivos, así como su duración, para señalar nuestro criterio al respecto, que difiere del recogido por la jurisprudencia patria que ha hecho suyo lo señalado por la doctrina judicial española.

En los países iberoamericanos, el acoso u hostigamiento psicológico al trabajador es conocido como *mobbing*, utilizando un anglicismo que curiosamente no es usado en los países angloparlantes, donde se refieren a estas conductas como *harassment in the workplace*, u hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo¹⁶, término este que preferimos a los efectos del presente trabajo según indicamos *supra*. No deja de ser curioso que la doctrina anglosajona no hace referencia alguna al *mobbing* como término de moda para aludir al fenómeno que nos ocupa. De hecho, en reuniones con juristas anglosajones, la palabra *mobbing* les parece algo ajeno a nuestra disciplina.

Señala la doctrina que el término *mobbing*, viene de la voz inglesa *mob*, que en idioma castellano traduce «atacar en grupo, acosar, asediar»¹⁷.

¹⁵ Véase: ARBONÉS LAPENA, ob. cit., p. 14, la preocupación por su aparición viene básicamente por sus efectos devastadores en la «salud» del trabajador.

¹⁶ Véase: TRUJILLO PONS, Francisco: «El tratamiento de la provincia canadiense de Quebec respecto del acoso psicológico en el lugar de trabajo», RTSS, CEF, N.º 399, junio 2016, p. 97, en Canadá se considera como la acepción más acertada «acoso moral en el trabajo» (*workplace harassment*), aunque posteriormente se ha acudido a otros términos diversos.

¹⁷ *The Oxford Spanish Dictionary*, Oxford University Press, 1994. Véase también: KAHALE CARRILLO, *El acoso...*, ob. cit., la palabra *mobbing* proviene del inglés del verbo *to mob* que significa «atacar en tumulto», «atropellar»; RIVAS VALLEJO, ob. cit., p. 19, atacar, atropellar o hacer la vida imposible; AUSFELDER, ob. cit., p. 15, La expresión «acoso laboral» es clara: indica la presión obstinada que sufre un trabajador en su empresa. Más problemas presenta la expresión *mobbing*, muy

Ahora bien, coincidimos con lo expuesto en el *European Journal of Work and Organizational Psychology*¹⁸ donde se precisa que no es correcto utilizar el vocablo *bullying* para referirnos al acoso laboral puesto que en la mayoría de los casos no tienen las características de violencia física del *bullying*¹⁹.

generalizada, sobre todo cuando no se conoce demasiado bien la lengua inglesa. El sustantivo *mob* procede del inglés y significa algo así como «gentuza, cuadrilla, chusma». El verbo *to mob* puede traducirse por «arremeter o lanzarse contra alguien, injuriar groseramente». En el contexto anglosajón se utiliza con frecuencia en sentido positivo, por ejemplo, cuando una estrella del cine o del *rock* es asediada por sus fans; PALAVECINO CÁCERES, Claudio: «El nuevo ilícito del acoso laboral en el Derecho del Trabajo chileno». En: *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 3, N.º 6, 2012, p. 14, Downloads/42769-149876-1-PB.pdf. Por su parte, el término «hostigamiento» es, conforme al *diccionario* de la RAE, la «acción y efecto de hostigar» y «hostigar», según la misma fuente, significa en su segunda acepción «molestar a alguien o burlarse de él insistentemente», siendo por ende el hostigamiento al que alude la ley un tipo o especie de agresión. La definición legal indica que la agresión u hostigamiento puede efectuarse por cualquier medio. Por consiguiente, el acoso laboral comprende acciones tanto de carácter verbal como escrito, gestual o de contacto físico, actitudes y también omisiones. Los actos de agresión verbal cobran especial relevancia como método de acoso: Los dardos e insidias verbales que los humanos pueden prodigar no tienen parangón, y aunque sus consecuencias sean, a primera vista, poco lesivas, pueden tener efectos devastadores en un animal que ha llegado a considerar los signos de estatus social —el respeto, la fama, la dignidad, etc.— como un elemento crucial de su existencia. De nuestra parte, generalmente nos referiremos en lo sucesivo a «hostigamiento psicológico laboral».

¹⁸ *European Journal of Work and Organizational Psychology: Mobbing Laboral*, 1996. Recuperado en <http://www.ccoo.uji.es/documents/ccs/2202/mobbing.htm> [octubre 12, 2005, 11:12 pm].

¹⁹ Véase sin embargo; PALAVECINO CÁCERES, ob. cit., p. 15, el acoso laboral también puede implicar violencia física. Los actos de violencia física dirigidos contra la víctima suelen ser normalmente leves: se le pisa el pie, se le empuja, se le cierra la puerta en las narices; o bien las actitudes vejatorias pueden aparecer como actos de mera descortesía o mala educación, en sí, jurídicamente irrelevantes: se interrumpe constantemente a la víctima, ya no se le habla, se ignora su presencia, se utilizan gestos de desprecio dirigidos a ella —suspiros, miradas despectivas, encoger los hombros, etc.—. Aunque «dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión».

Nos señala la referida publicación que el *bullying* escolar²⁰ está fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos, no así el *mobbing* que tiende a conductas más sofisticadas, cínicas, como, por ejemplo, el aislamiento social de la víctima. Se habla inclusive de acoso vecinal o *blocking*²¹. Así mismo, en forma interesante se refiere que la figura acontece en diversos ámbitos más allá del laboral, como es el militar, según refiere la doctrina española²².

Se alude también a «presión laboral tendenciosa» haciendo hincapié en la conducta del agresor o sujeto activo. Tal término englobaría, incluso, aunque más escasos, episodios de violencia física²³.

²⁰ Véase también identificado el acoso escolar con *bullying*: PÉREZ ALONSO, ob. cit., p. 203.

²¹ Véase entre otros: «El acoso vecinal existe y tiene un nombre: *blocking*», <http://www.elmundo.es/economia/vivienda/2017/05/12/5914b369e5fdeaa9488b45c1.html>; <http://nuriacanseco.com/acoso-vecinal-o-blocking/2016/02/>; RAGUÉS I VALLES, Ramón: «El acoso (*mobbing*) inmobiliario: respuestas jurídicas». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 338. Es aquella conducta de hostigamiento que un sujeto realiza al legítimo poseedor de un inmueble con la finalidad que este acabe abandonándolo y renunciando a sus derechos.

²² Véase: JUANES PECES, Ángel: «El fenómeno del *mobbing* en el ámbito castrense». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 281, cita sentencia que utilizó dicho término de la Sala Quinta de lo Militar, mediante voto particular emitido con respecto a la sentencia de 17-01-06.

²³ Véase: GIMENO LAHOZ, Ramón: *La presión laboral tendenciosa (mobbing)*. Universitat de Girona, tesis doctoral, septiembre 2004, p. 53, www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf; RIVAS VALLEJO, ob. cit., p. 11, se utilizan los términos tales como *mobbing*, acoso moral, hostigamiento, hostigamiento psicológico en el trabajo y acoso laboral tendencioso.

La primera publicación en la cual se estudiaron casos de hostigamiento psicológico en el mundo laboral se le atribuye a BRODSKY²⁴; sin embargo, esta publicación apenas tuvo influencia en las investigaciones posteriores, debido a que BRODSKY no estuvo directamente interesado en analizar estos casos, sino que, por el contrario, los presentó conjuntamente con otras patologías, tales como: agotamiento físico producido por horarios excesivos, tareas monótonas, etc.

De acuerdo con la doctrina especializada, la palabra *mobbing* es utilizada por primera vez por el profesor Heinz LEYMANN en la década de los 80, al frente de un equipo sueco de investigación, el cual recoge el término que ya había utilizado el zoólogo y etnólogo austriaco Konrad LORENZ (1903-1989, Premio Nobel compartido en 1973 por sus estudios del comportamiento animal) en su última etapa para estudiar el comportamiento entre animales²⁵.

MORALO GALLEGO²⁶ señala que «Honrad LORENZ usaba la palabra para describir una conducta animal –el ataque de una coalición de los miembros más débiles de una especie contra otro individuo más fuerte que ellos–²⁷.

²⁴ BRODSKY, Carroll: *The Harassed Worker*, Toronto-Canadá, Lexinton Books, DC Health and Company, 1976.

²⁵ Véase, sin embargo –citando a HIRIGOYEN–, que, primeramente, inició los estudios el psiquiatra norteamericano BRODSKY en 1976, aunque LEYMANN sea reconocido como el padre del concepto y el que se adentró a su estudio: PEÑA SAINT MARTÍN, Florencia y Sergio G. SÁNCHEZ DÍAZ: «El *mobbing*. Su contenido y significado». En: *V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y Reestructuración: los retos del nuevo siglo*. www.iztapalapa.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/.../Penasm19.pdf.

²⁶ MORALO GALLEGO, Sebastián: «El *mobbing* o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 120.

²⁷ Véase: MIR PUIG, Carlos: «El acoso moral en el trabajo (*mobbing*) y en la escuela (*bullying*) y el Derecho Penal». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director),

HEINEMANN la utilizó después para describir el comportamiento de los niños de la clase. LEYMANN la acogió para sustituir el término *bullying*, que venían utilizando los investigadores ingleses y australianos y que tenía una connotación más cercana a la agresión física y a la amenaza». Sin embargo, para algunos este último término se limita al ámbito escolar²⁸.

El hostigamiento de esta naturaleza en el trabajo es la violencia psicológica²⁹ que uno o varios individuos en grupo ejercen sobre otro con el

2006, p. 178, El término anglosajón *mobbing* procede del verbo *to mob* que viene a significar acosar, atropellar, aunque con un cierto sentido colectivista de atacar en masa o de apiñarse, en torno a una persona a la que se agobia –de ahí viene la palabra *Mob*, con mayúsculas, que significa Mafia–. Previamente, el etólogo alemán Konrad LORENZ trasplantó a la zoología ese vocablo para referirse al hostigamiento en grupo de variadas especies de animales contra alguno de los miembros de la especie, que es casi siempre el más fuerte. También se utiliza, a veces, el término *harassment*, que significa hostigamiento; pero el término más científico es el de *mobbing*, utilizado específicamente en el ámbito laboral, que nada tiene que ver con otros vocablos como *burnout* –quemado profesionalmente–, que consiste en el desgaste que produce en trabajo excesivamente estresante, absorbente o competitivo al trabajador; BUSTAMANTE CASAS, María Cecilia: «El *mobbing* laboral», diciembre 2008, <http://www.saij.gov.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008>, el término *mobbing* fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad LORENZ para describir el «ataque» que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo. Luego el vocablo fue acuñado por Heinz LEYMANN, quien en un Congreso de Higiene y Seguridad en 1990, utilizó el término para describir actos de violencia acaecidos en el ámbito laboral (en el mismo sentido: BASILE, Alejandro Antonio: «El *mobbing* y sus implicaciones médico-legales», noviembre 2008, <http://www.saij.gov.ar/alejandro-antonio-basile-mobbing-sus-implicancias-medico-legales-dacc080097-2008->); CAAMAÑO ROJO, Eduardo y José Luis UGARTE: «El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales». En: *Revista Ius et Praxis*, Año 20, N.º 1, Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2014, pp. 69 y 70.

²⁸ Véase: MIR PUIG, ob. cit., p. 179, El término *bullying* se reserva, en cambio, específicamente para los casos de acoso escolar, y hace alusión al «matonismo» –*Bull* significa matón–, a la actitud física intimidatorio y abusiva del matón actuando.

²⁹ Véase: FERNÁNDEZ GARRIDO, Julio: «Perspectivas psicosociales en torno a la acoso y violencia psicológica en el trabajo». En: *Acoso moral en el trabajo. Concepto*,

ánimo de provocar disfuncionalidades en el desarrollo de su prestación laboral hasta llegar al agotamiento de su capacidad productiva³⁰. La proliferación de estas conductas confiere una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión a las víctimas potenciales que acaban viciando el ambiente de trabajo, creando lo que la doctrina española denomina una «organización tóxica». En efecto, se afirma que la figura se desarrolla en ambientes laborales que han sido calificados como «tóxicos» o propios de una especie de modelos de «feudalismo industrial»³¹.

El hostigamiento laboral del empleador no constituye novedad en el ámbito del Derecho del Trabajo, pues es de vieja data que la conducta vejatoria que ejerza el patrono, ciertamente atenta contra la «dignidad» de la persona³². Siendo la dignidad, valor fundamental de la persona que impone el respeto a sus derechos personalísimos, y que obliga al patrono a prevenir toda conducta que la afecte, incluyendo ciertamente el hostigamiento³³.

prevención, tutela procesal y reparación de daños. Manuel CORREA CARRASCO (Coord.), Navarra, Aranzadi S. A., 2006, p. 18, la violencia psicológica supone actos agresivos, maltratos exteriorizados en la forma de comunicación –gestos, lenguaje, miradas, etc.–, fondo –amenazas, castigos, coacción, exigencias desmedidas, etc.–, consecuencias generadora de daños.

³⁰ Véase: ROJO y CERVERA, ob. cit., p. 11, resaltan definición del diario *Marca* de 31 de octubre de 2004, según la cual el *mobbing* es la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática a un individuo que es arrastrado a la indefensión, limitando su comunicación, desprestigiando su capacidad laboral o comprometiendo su salud».

³¹ CORREA CARRASCO, *El concepto...*, p. 43.

³² Véase: MORALO GALLEGO, ob. cit., p. 118, resulta interesante destacar que para el Derecho del Trabajo en modo alguno resulta novedosa la figura de acoso moral, precisamente sobre la base de una previa conducta del empresario de carácter vejatorio y atentatoria contra su dignidad personal, se establece como uno de los derechos básicos de los trabajadores el del respeto a su intimidad y de la «consideración debida a su dignidad»; PALAVECINO CÁCERES, ob. cit., p. 13, El acoso laboral, acoso moral o *mobbing*, no es un hecho nuevo. En alguna medida evoca comportamientos sociales muy primitivos y hasta prehumanos.

³³ La dignidad en su sentido ontológico como valor es inherente absolutamente a todo ser humano, constituye la esencia de los derechos de la persona, y por ende supone

Las razones que propician el hostigamiento psicológico laboral suelen ser diversas. De allí que ante la pregunta relativa a por qué surge el hostigamiento laboral, se apunta a señalar que la persona acosada quiere ser eliminada del entorno laboral, generalmente por envidia o incomodidad del acosador³⁴. En efecto, son diversas y extrajurídicas las causas que pueden

un trato digno a todo individuo. Véase: DOMÍNGUEZ GUILLÉN, María Candelaria: «Aproximación al estudio de los derechos de la personalidad». En: *Revista de Derecho*, N.º 7, Caracas, Tribunal Supremo de Justicia, 2002, pp. 55 y 56, Todo el mundo tiene derecho a que se respete su dignidad, con independencia de sus características corporales, mentales o anímicas y del resto de circunstancias personales. La dignidad humana constituye el fundamento o presupuesto de los derechos de la persona; por eso, los derechos en estudio todos los tenemos en igual medida, la dignidad en su sentido ontológico no admite grados; PRÓ-RÍSQUEZ, Juan Carlos: *El derecho a la intimidad del trabajador y el poder de fiscalización del patrono en la relación laboral venezolana*. Trabajo presentado para ascender a la categoría de prof. Agregado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela, octubre 2011, el deber de protección del patrono encuentra su base en el reconocimiento expreso que se ha venido dando con el tiempo a la dignidad del trabajador. Varias normas aluden expresamente a la «dignidad: i. el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) protege la dignidad humana del trabajador; ii. el artículo 16 del Reglamento de la LOT establece entre los deberes del patrono el respeto a la dignidad del trabajador; y iii. el artículo 18 del Reglamento de la LOT, que permite al trabajador abstenerse de realizar acciones que considere incompatibles con su dignidad, autorizándolo en estos casos, a dar por terminado la relación de trabajo por una causa justificada»; MARBELLA DE TESCARI, ob. cit., pp. 548-555.

³⁴ Véase: PIÑUEL Y ZABALA, ob. cit., pp. 31 y 32, «La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de *mobbing* es o se ha convertido en alguien que, por alguna razón, resulta amenazante para la persona o grupo que lo hostiga. El origen del término *mobbing* en la etología (LORENZ; 1973) describe la reacción defensiva de hostigamiento de un grupo de animales más débiles que atacan en grupo a un animal de mayor envergadura por el que se sienten amenazados (...) Son los celos por una competencia o capacidad profesional extraordinaria. La víctima suele ser envidiada por la aceptación o el aprecio que despierta entre sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, por su don de gentes, por evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas por su trabajo. De que son envidiables por otros que pueden carecer de ellas (...) cuando la víctima es una mujer, es que la víctima no haya aceptado solicitudes de tipo sexual en

propiciar la figura bajo análisis: «Son múltiples las razones que pueden generar acoso, desde los celos, la envidia, la agresividad, la traición, la desconfianza, la venganza, la hostilidad, la ambición, pero quizás, en muchas ocasiones, provienen, de rasgos dominantes del propio acosador. El acoso está basado en el poder. El poder se refiere a la posibilidad de forzar a otro mediante la coerción para la obtención de los objetivos deseados, mientras que la autoridad tiene que ver con el poder legítimo o legal»³⁵.

El hostigamiento³⁶ *in commento*, se presenta así como una forma de violencia psicológica extrema³⁷:

- i. Es un maltrato psicológico: es una forma de violencia psicológica, un ataque a la persona del trabajador, en su esfera laboral, personal o ambas.
- ii. Reiterado: no es un episodio aislado, una conducta indebida que se disipa y corrige, aunque en Canadá la legislación lo prohíbe aún en casos aislados³⁸.

caso de acoso sexual. Los trabajadores que presentan algunas características que les hacen distintos a la mayor parte de los demás trabajadores. Otra explicación muy frecuente es la de dar un escarmiento y hacer que otros trabajadores queden impresionados por el poder discrecional de hostigar y dañar que tienen algunos en la organización. Se trata de hacer cundir el terror laboral entre otros trabajadores»; ROJO y CERVERA, ob. cit., p. 24, reseñan una corriente con apoyo psicológico según la cual el *mobbing* surge cuando en el ambiente existe el síndrome de «mediocridad inoperante activa»; PALAVECINO CÁCERES, ob. cit., p. 13.

³⁵ PÉREZ ALONSO, ob. cit., p. 198.

³⁶ Preferimos la expresión «hostigamiento psicológico laboral», según indicamos *supra*.

³⁷ Véase: FERNÁNDEZ GARRIDO, ob. cit., p. 20, el acoso como forma de violencia psicológica extrema, supone: un maltrato psicológico, repetido, siempre generador de daños y grave e indiferenciado en sus víctimas.

³⁸ De allí que mal pudiera ser hostigamiento laboral, a su vez, la falsa acusación de acoso moral. Véase al respecto: ROJO y CERVERA, ob. cit., p. 13, el Parlamento Europeo indicó el 20 de septiembre de 2001 que «las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un terrible instrumento de acoso moral». Pero, sin embargo, siguiendo a PIÑUEL, debe advertirse que cuando se afirma que el acosado

- iii. Siempre generador de un daño: el desgaste y la tensión padecida van a afectar a la persona que los sufre en diversas áreas de su vida.

El presente estudio tiene como objetivo el establecimiento del alcance del hostigamiento psicológico en el trabajo desde la perspectiva venezolana, de manera de comprender el riesgo laboral cierto y específico para la salud psicológica de los trabajadores, cuya prevención ha sido puesta en cabeza de sus patronos. También proponemos alternativas a la forma de reparación y protección del daño al trabajador, mediante un procedimiento autónomo de amparo, como desarrollamos más adelante.

Se trata de un acoso psicológico al individuo porque utiliza la violencia psicológica, que en palabras de la Organización Mundial de la Salud es el abuso del poder mediante la intimidación. Es violencia³⁹ psicológica, puesto que involucra un plan tendencioso contra una o varias personas. Es acoso contra la moral porque atenta contra el derecho fundamental a la integridad moral⁴⁰. Pero no es una coacción laboral *per se*⁴¹, pues su

también acosa al acosador cuando lo denuncia falsamente, no se ha entendido lo que es el *mobbing*. Pues si este requiere la «continuidad» y la «frecuencia» de una serie de comportamientos laborales por más de seis meses, una denuncia puntual aunque sea falsa, no puede ser nunca un comportamiento de *mobbing*, es simplemente una denuncia falsa.

³⁹ Véase: VIDAL CASERO, ob. cit., La violencia, en sus diferentes formas de presentación, es un fenómeno desafortunadamente cada vez más frecuente en nuestra sociedad. Aunque su constatación en varios grupos y especies de seres vivos es muy antigua, en los últimos años, su presencia en los humanos ha sido de tal magnitud que se han cobrado varias víctimas y ha sido objeto de noticias preferentes en portadas de medios de comunicación. Es verdad, que la existencia de rencillas, envidias y malas relaciones personales en el trabajo se han dado siempre, pero recientemente el *mobbing* está adquiriendo mucho protagonismo y empiezan a considerarse como un riesgo laboral las estrategias de persecución y hostigamiento al trabajador para hacerle la vida imposible.

⁴⁰ Véase referencia a esto en el ordenamiento español en: OÑATE CANTERO, Araceli: «Acoso y violencia escolar. Precisión terminológica e implicaciones jurídicas».

finalidad no es la explotación en el trabajo, sino la expulsión del mundo laboral y del propio mundo personal del afectado a través de un proceso⁴² sistemático y continuo de hostigamiento.

Por medio del hostigamiento psicológico se afecta la personalidad en su faz espiritual, se repercute en las relaciones interlaborales y los derechos personalísimos de los trabajadores. Esta derivación de la violencia laboral cada vez reconoce más afectados que se esfuerzan por encontrar respuestas en un sistema jurídico que por el momento solo otorga alternativas de protección⁴³.

En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 88, El artículo 15 de la Constitución española, así como la referencia al «trato degradante» y al «grave menoscabo de la integridad moral» del artículo 173 del Código Penal.

⁴¹ La Organización Internacional del Trabajo distingue dos tipos de violencia psicológica en el trabajo: las coacciones y el acoso. Recuperado en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm> [enero 5, 2010, 3:35 pm].

⁴² Véase: MAC DONALD, Andrea Fabiana: «El *mobbing* o acoso moral en el Derecho Laboral», septiembre 2008, <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-acoso-moral-derecho-laboral-dacf080081>, El *mobbing* es un proceso que se desarrolla de manera continuada y progresiva que tiene como punto de partida la acción ejecutada de manera deliberada por el hostigador que puede ser iniciada por él y luego continuada de manera conjunta por el resto de los integrantes de la organización. Ello obedece a que el hostigador continuamente necesita justificar su accionar de manera elocuente y eficiente frente a los demás compañeros de trabajo de la víctima del *mobbing*. i. Es un proceso prolongado y de larga duración en el tiempo. ii. Tiene como punto de partida la sorpresa o desconcierto de la víctima, sin entender que es lo que le está pasando. iii. El objetivo o finalidad del *mobbing* es la exclusión definitiva del trabajador del mercado laboral. iv. La utilización de estrategias perversas de parte del hostigador y de los demás integrantes de la organización. v. Es un proceso que puede ser iniciado por el propio hostigador, pero luego ser continuado de manera conjunta por los demás integrantes de la organización.

⁴³ BUSTAMENTE CASAS, ob. cit.

Según una encuesta de la Unión Europea⁴⁴, hace una década, el 9 % de los trabajadores de Europa, vale decir, aproximadamente 12 millones de personas sufrió de acoso psicológico en el trabajo. De acuerdo con François COURCY⁴⁵ semanalmente se suicidan en Québec de cinco a seis trabajadores por una razón relacionada con su actividad laboral. Asimismo, un estudio sobre violencia en el entorno laboral facilitado por la Universidad de Alcalá de Henares⁴⁶, señala que alrededor del 15 % de la población activa en España o, lo que es lo mismo, cerca de dos millones de trabajadores padecen de acoso moral en el trabajo⁴⁷. Los casos han sido conocidos

⁴⁴ *Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Luxemburgo, 2001. Recuperado de <http://www.eurofound.ie/publications/EFO121.htm> [octubre 2, 2005, 8:50 pm].

⁴⁵ Citado en MARZOAN, Jean-Sébastien: «Acoso moral ¿Nuevo azote de actividad laboral para los sindicalistas?», 2002, Recuperado en: <http://www.iol.org/public/spanich/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm> [agosto 18, 2009, 2:50 pm].

⁴⁶ Unión General de Trabajadores (2003). Entre el 50 % y el 60 % del absentismo laboral está relacionado con el estrés y casi dos millones de trabajadores sufren *mobbing*. Recuperado de <http://www.ugt.es/mobbing/estrés.htm> [septiembre 16, 2008, 4:30 pm].

⁴⁷ Véase sobre la alta incidencia de la figura del acoso laboral en el sector público: CUBILLO RODRÍGUEZ, ob. cit., pp. 60 y ss.; GINER ALEGRÍA, César Augusto: «Aproximación conceptual y jurídica al término acoso laboral». En: *Anales de Derecho*, N.º 29, 2011, p. 243, <http://revistas.um.es/analesderecho/article/viewFile/143781/136781>, entre un 5 % y un 20 % de los trabajadores europeos sufre el acoso laboral; LEDESMA BARTRET, Fernando: «El *mobbing* y la responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, pp. 298 y 299, reseña que uno de cada 10 trabajadores señala sufrir *mobbing*, así como uno de cada cinco funcionarios encuestados en España presenta situación técnica de *mobbing*; XIOL RÍOS, Juan Antonio: «El *mobbing* (acoso psicológico) en la función pública». En: *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial, Escuela Judicial, Estudios de Derecho Judicial N.º 94, Carlos MIR PUIG (Director), 2006, p. 374, en el ámbito de la Administración Pública el acoso tiene una extraordinaria importancia cuantitativa.

progresivamente a medida que llegan a conocimiento de los tribunales, a la vez que algunas legislaciones se han ocupado del asunto⁴⁸. Desafortunadamente, no encontramos estadísticas en nuestro país sobre los trabajadores afectados por este fenómeno⁴⁹. Ello no obstante, referencia en encuestas en áreas distintas al Derecho a nivel de tesis de grado⁵⁰.

La primera norma de rango legal en nuestro país que consagró de manera expresa y específica la protección de los trabajadores contra el hostigamiento psicológico laboral, fue el numeral 5º del artículo 56 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo⁵¹ (LOPCYMAT), el cual establece como un deber de los empleadores

⁴⁸ Véase también: CORREA CARRASCO, *La juridificación...*, p. 37, los casos de acoso moral van saliendo a la luz de forma progresiva, dando lugar a numerosos estudios que, desde diferente perspectiva –sociología, psicología del trabajo–, han ido analizando la dimensión cualitativa y cuantitativa del fenómeno. Por su parte, van apareciendo los primeros pronunciamientos judiciales sobre la materia que, sin duda, han contribuido, gracias al eco mediático de los mismos, a una mayor sensibilización sobre la necesidad de establecer mecanismos de protección frente a este tipo de conductas. Ello ha dado lugar a iniciativas político-legislativas de diferente alcance que, básicamente, han tomado como referente a las experiencias de ordenación normativa llevadas a efecto en nuestro entorno más inmediato y que, últimamente, han acabado fructificando en una primera intervención legislativa sobre la materia.

⁴⁹ Cabe indicar que acudimos en varias oportunidades al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso social Trabajo, a buscar estadísticas y estudio sobre el tema en Venezuela y encontramos hermetismo total. No logramos así estadísticas oficiales sobre la incidencia del hostigamiento psicológico laboral, así como tampoco encontramos publicaciones oficiales sobre el tema.

⁵⁰ Véase: LORETO GONZÁLEZ, Emile y Cyntia SEABRA DA SILVA: *Estudio comparativo del acoso «mobbing» laboral en empresas públicas y privadas en Caracas*. Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Trabajo de Grado para optar al título licenciado en Relaciones Industriales (industriólogo), 2008 <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR5091.pdf>.

⁵¹ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. *Gaceta Oficial de la República de Venezuela* (GORV) N.º 3850 extraordinario del 18 de julio de 1986, reformada en la GORBV N.º 38 236 de fecha 26 de julio de 2005.

la adopción de medidas necesarias para evitar toda conducta ofensiva, intimidatoria y cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, incluyendo la no ocupación razonable del trabajador de acuerdo con sus capacidades.

En legislaciones donde hay normativa especial sobre el tema que nos ocupa, igualmente el instituto ha captado la opinión de la doctrina⁵². En tal sentido, se distinguen, en primer lugar, aquellos escasos países donde el Derecho del Trabajo habilita legalmente la figura: el legislador ha incorporado, ya sea en normas comunes o en normas específicas sobre seguridad o salud en el trabajo, la noción de hostigamiento psicológico laboral. Es el caso de Colombia, Francia⁵³ y recientemente Chile⁵⁴. En segundo lugar, se encuentran los países, en número mayoritario, donde el Derecho del Trabajo no contempla una recepción explícita en la ley del hostigamiento psicológico laboral, pero dicha figura se ha venido construyendo por otras fuentes del Derecho, especialmente la jurisprudencia y por la doctrina científica. En tercer lugar, existen algunas tradiciones jurídicas donde el concepto de hostigamiento psicológico laboral está, además, vinculado

⁵² Véase respecto al Derecho argentino: CALVIMONTE, ob. cit., «La actitud incumplidora y lesiva que asume el hostigador sea o no como estrategia de la organización para librarse de un empleado, merece en lo mínimo y ante la ausencia de una legislación nacional sobre la materia, poner al alcance del trabajador todos los medios que el Derecho vigente le brinda para combatirlo y revertirlo, participando activamente en hacer realidad su derecho a un trabajo digno».

⁵³ Véase: CORREA CARRASCO, *El concepto...*, p. 74, la figura se ha materializado mediante la Ley de Modernización Social.

⁵⁴ Véase enfoque crítico de la legislación chilena en la materia en: CAAMAÑO ROJO y UGARTE, ob. cit., pp. 68-90, el 8 de agosto de 2012, a través de la publicación en el *Diario Oficial* de la Ley N.º 20 607, se puso término a un largo y lento debate legislativo sobre la necesidad de tipificar y sancionar los actos de acoso laboral. La incorporación de la figura del acoso laboral o *mobbing* en la legislación chilena, constituye en algún sentido un avance importante en la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

a la discriminación y a la violencia contra las mujeres. Es el caso de Rumania y la República Checa⁵⁵.

Veremos *infra* III.4.2.1 que, aunque algunas decisiones judiciales en nuestro país se refieren incidentalmente a la figura, por su dificultad probatoria, no ha permitido un pronunciamiento concreto favorable, al menos en las decisiones del Máximo Tribunal. Aunque algunas investigaciones no jurídicas apuntan a la existencia de la figura en el medio laboral venezolano desde hace más de una década⁵⁶.

En España, se ha indicado –aunque resulte plenamente aplicable a nuestro medio– «Ni los abogados, ni los jueces, ni los fiscales están suficientemente

⁵⁵ UGARTE, ob. cit., p. 222. Véase con relación a Perú: ZAPATA CARNAQUÉ, Esperanza Marlene: «*Mobbing*: una forma perversa de acoso laboral», http://www.cladperu.com.pe/web/archivos/produccion_intelectual/mobbing.pdf, En el Perú, en caso de la Administración Pública, existe un acápite en el artículo 8 del Capítulo III del Código de Ética de la Función Pública (Ley N.º 27 815) numeral 5 que a la letra dice: «El servidor público está prohibido de: presionar, amenazar y/o acosar. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas». Nuestro país, a diferencia de otras legislaciones como las europeas, específicamente como la sueca, no cuenta actualmente con regulación de este tipo, pero esto no implica el total desamparo de quienes padezcan esta situación en sus centros laborales. La dignidad, la integridad, la salud, entre otros, son derechos que, si bien no requieren de mayor desarrollo para su exigencia y respeto, el reconocimiento legal o convencional del *mobbing* como problema social en el ámbito del trabajo, así como la introducción de recursos institucionales o legales para hacerle frente, sí lo requiere, por lo que sería de gran relevancia tener las normas claras con la finalidad de promover la denuncia de tales comportamientos por parte de las víctimas.

⁵⁶ Véase: LORETO GONZÁLEZ y SEABRA DA SILVA, ob. cit., p. 147, se extiende investigación de campo al sector público donde un 39,30 % de los trabajadores encuestados afirman estar padeciendo *mobbing*, mientras que en el sector privado se obtuvo un 21,60 %. Por su parte, afirmaron que en ambos sectores el 64 % proviene de los jefes o supervisores. Como dato interesante un 1,8 % manifestó recibir hostigamiento laboral por parte de los subordinados.

preparados para afrontar con garantías razonables las denuncias por hostigamiento psicológico laboral. El problema, sin embargo, no es la inexistencia de herramientas o técnicas jurídicas para dar respuesta, sino un gran déficit de formación, dada la novedad del nuevo término jurídico»⁵⁷. Aunque ello ya no sea tan novedoso en la actualidad, creemos que en nuestro país el test utilizado para su prueba por parte del Máximo Tribunal ha dificultado su procedencia, a pesar del deber primario del juez laboral de buscar la verdad y de indagarla más allá de las solas apariencias, con base en el principio inquisitivo del que goza el procedimiento laboral y que explicaremos más adelante.

⁵⁷ Juan Ignacio MARCOS, Coordinador del Observatorio Vasco contra el *mobbing* en Bilbao, 2002. Citado en: PEÑA PÉREZ, Rosario: *Cómo desenmascarar el mobbing, en la Administración y en la empresa*. Barcelona (España), Servidoc, S. L., 2010, p. 13, <http://www.xn--rosariopea-19a.com/pdf/mobbing.pdf>, agrega: Han pasado ocho años desde esa afirmación y en el 2010, a punto de aprobarse la reforma del Código Penal, con la consideración del *mobbing* como delito, aún hay verdaderos problemas para que prosperen las denuncias.