

## A manera de conclusión

i. Cualquier tipo de violencia debe ser advertida, erradicada y eficientemente castigada en toda sociedad civilizada. Pero mientras ello ocurre, especial protección debe dársele a los más vulnerables y necesitados. Su prevención, así como una eficiente y oportuna reparación de esas conductas es un requisito mínimo indispensable de cualquier sistema jurídico contemporáneo.

ii. El hostigamiento psicológico laboral es un proceso de violencia psicológica basado en conductas abusivas, caracterizado por situaciones de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin a la relación laboral del afectado, una persona o un grupo de personas deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre la víctima, prevaliéndose de cualesquiera relación de poder asimétrico<sup>438</sup> instaurada en el lugar del trabajo, una violencia psicológica externa, sistemática, planificada y recurrente durante un tiempo prolongado con el fin de conseguir su aislamiento del grupo y haciéndole perder su autoestima personal o reputación profesional para provocar su retiro y consecuente terminación de la relación de trabajo.

iii. Debe tenerse una cabal comprensión de este tipo de violencia y saberlo diferenciar con claridad de otro tipo de conductas ejercidas sobre los prestadores

---

<sup>438</sup> Véase: RIVAS VALLEJO, ob. cit., p. 33, cita sentencia STSJ de Andalucía, Sevilla, de 20-03-03, Ar. 2791, que indica que debe existir una situación de desigualdad entre el acosador y la víctima que no necesariamente supone una determinada posición jerárquica. Lo califica como «conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos apoyados en una posición superior a la del trabajador hostigado».

de servicios, así como los síntomas que evidencian su ocurrencia. Reconocer su tipología, el o los sujetos agraviantes y su víctima, así como su manifestación, servirá de base para que se organicen todos los planes de prevención necesarios para evitarlo y regularlo eficientemente.

iv. De acuerdo con la Constitución Nacional, el Estado venezolano debe garantizar que los trabajadores ejerciten su derecho al trabajo en respeto de su dignidad. Asimismo, según la legislación laboral venezolana, el empleador es el responsable de la adopción de las medidas necesarias para evitar que sus trabajadores sean víctimas de hostigamiento y acoso psicológico en su sitio de trabajo; siendo que el incumpliendo de este deber —ya sea por sí, por sus representantes o por sus trabajadores— acarrea sanciones administrativas, laborales y civiles. En el caso del hostigamiento sobre la mujer, la sanción también puede ser de tipo penal.

v. Ante una situación de hostigamiento psicológico laboral, la víctima dispone de varias vías jurisdiccionales: a. la administrativa, ante el INPSASEL, por incumplimiento de las normas previstas en la LOPCYMAT; b. el amparo constitucional cuando se hayan lesionado los derechos humanos de la víctima previstos en las leyes, la Constitución Nacional y en los tratados celebrados por la República Bolivariana de Venezuela; c. la laboral, ante los jueces de sustanciación mediación y conciliación del trabajo por concepto de enfermedad ocupacional, daño moral e indemnización por daños y perjuicios; d. la indemnización civil por reclamación por daños y perjuicios, no obstante tener lugar en sede laboral, dado el fuero atrayente de ésta. Asimismo, en los casos que el trabajador víctima de hostigamiento psicológico laboral considere que ha sido discriminado puede alternativamente: a. terminar unilateralmente la relación de trabajo invocando una causa justificada, con derecho a exigir las indemnizaciones previstas para los casos de despido injustificado; b. demandar daños aún sin terminar la relación de trabajo, o c. presentar una solicitud de amparo constitucional. En nuestro criterio, el lapso de seis meses previsto en la jurisprudencia patria

es realmente injustificado y sin fundamento, y además impide la acción de reparación inmediata que prevé el procedimiento de amparo.

vi. El hostigamiento psicológico laboral representa algo muy similar a los trucos de delincuencia de cuello blanco, con rasgos de complejidad, innovación y privacidad de los actos delictivos, el ocultamiento y la falsificación; lo que genera un problema probatorio para quien lo alega y, hasta ahora, no existen remedios legislativos al respecto. De allí el importante poder oficioso que puede ejercer el juzgador en la búsqueda de la verdad por imperativo de la ley laboral, con base en el principio inquisitivo del proceso laboral, a la vez que ha de basarse en la prueba presuntiva e indiciaria, dada la dificultad del trabajador en probar directamente el hostigamiento psicológico laboral.

vii. El trabajo constituye hecho vital para el desarrollo del ser humano<sup>439</sup>. Las condiciones que lo rodean han de ser dignas y a tono con el respeto que se merece el trabajador en el ambiente del trabajo. El hostigamiento psicológico laboral constituye una figura que debe ser prevenida y a todo evento combatida en el seno del entorno laboral porque destruye la esencia psíquica y psicológica del trabajador. Este estudio espera constituir solo un acercamiento a tan relevante instituto que, lamentablemente, está latente en cualquier ambiente laboral.

---

<sup>439</sup> Véase: GÜIZA y CAMACHO, ob. cit., p. 109, considerando que el lugar de trabajo es uno de los ámbitos más importantes para el desarrollo productivo y social del ser humano, pues en ese espacio se invierte gran parte del tiempo, se estrechan relaciones que trascienden la esfera laboral y se vierten expectativas, intereses y frustraciones, es que claro que dicho ambiente puede propiciar la aparición de conductas hostigadoras encaminadas a afectar la condición física y psicológica de las víctimas y en consecuencias sus relaciones familiares y sociales. Dichas conductas de acoso laboral pueden causar graves daños a la integridad del trabajador.