

---

# ACOSO MORAL EN EL TRABAJO O MOBBING ¿ENFERMEDAD OCUPACIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO DEL SIGLO XXI?

---

**ARAUJO-CUAURO, Juan Carlos.**

Universidad del Zulia, Venezuela

**E-mail:** jcaraujoc\_65@ hotmail.com

j.araujo@sed.luz.edu.ve.

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6559-5370>

**Recibido:** 22-06-2023

**Revisado:** 21-07-2023

**Aceptado:** 01-09-2023

## RESUMEN

La organización y en las formas del trabajo originan cambios complejos en situaciones sobre la práctica de conductas abusivas que se dan en el entorno dentro de las relaciones de las organizaciones laborales, que distingue este fenómeno de etiología patología sociológica ascendente como el acoso moral o psicológico en el trabajo o mobbing, cuyo interés en la actualidad es más habitual, ya que sus causas y consecuencias en las últimas décadas han cobrado importancia y perspicacia por lo que han sido estimado por las instancias jurídicas internacionales y nacionales para su procedimiento y trato legal. El objetivo de la investigación. El objetivo del presente artículo es analizar la relación existente entre la figura del acoso laboral determinar la naturaleza jurídica del fenómeno en su faceta de riesgo laboral con el objetivo de su armonización con los conceptos contenidos en las leyes venezolanas, cual puede ser percibida si al fracasar las acciones preventivas, son constitutivos de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo, ¿en este siglo XXI? y si los daños que se producen en la víctima. La metodología utilizada fue cuantitativa, transversal y descriptiva. Reflexiones finales. Se puede concluir por ello que es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno social. La prevención es el medio eficaz para evitar este riesgo de acoso moral en el trabajo. Esta figura del mobbing debe figurar en la legislación venezolana expresamente como un comportamiento ilícito, señalando la consecuencia jurídica del mismo. Es decir, tipificarlo normativamente, así como fundamentarlo jurídicamente, señalando el bien jurídico lesionado por parte del acosador.

**Palabras clave:** Acoso, moral, abuso, violencia, Enfermedad ocupacional, accidente.

## **MORAL HARASSMENT AT WORK OR MOBBING: OCCUPATIONAL DISEASE OR OCCUPATIONAL ACCIDENT OF THE 21ST CENTURY?**

### **ABSTRACT**

*The organization and in the forms of work originate complex changes in situations on the practice of abusive behaviors that occur in the environment within the relations of labor organizations, which distinguishes this phenomenon of etiology rising sociological pathology as moral or psychological harassment at work or mobbing, whose interest in the actualidad is more common, since its causes and consequences in recent decades have gained importance and insight so they have been estimated by international and national legal bodies for their procedure and legal treatment. The objective of the research. The objective of this article is to analyze the existing relationship between the figure of labor harassment and determine the legal nature of the phenomenon in its facet of labor risk with the objective of its harmonization with the concepts contained in the Venezuelan laws, which can be perceived if the failure of preventive actions constitutes an occupational disease or an accident at work, in this XXI century? and if the damages that are produced in the victim. The methodology used was quantitative, transversal and descriptive. Conclusions: It can therefore be concluded that it is necessary to become aware of the seriousness of this social phenomenon and that prevention is the effective means to avoid this risk of mobbing at work. This figure of mobbing should be expressly included in the Venezuelan legislation as an illicit behavior, pointing out the legal consequence of the same. That is to say, to typify it normatively, as well as to base it legally, pointing out the legal good harmed by the harasser.*

**Keywords:** Harassment, moral, abuse, violence, occupational disease, accident.

## 1. INTRODUCCIÓN

Nuestra era posmoderna o sociedad globalizada se desplaza paralelamente en las proximidades o inmediaciones que se erigen en la sociedad del mundo de las relaciones interpersonales del ámbito laboral, y que por lógica éste se puede modificar, desfigurar o desvirtuar, igualmente en un móvil de factibles conflictos sociales en el escenario laboral. Ya que se están gestando una progresión de modificaciones en las circunstancias del empleo con modos atípicos como, las contrataciones ilegales que dan pie a una gama de riesgos laborales ignorados, que conviven con los riesgos más rutinarios, y notables.

La violencia en las organizaciones laborales es un temática que en los últimos años ha avivado el interés en la sociedad, razón por la cual con este artículo pretende se realizar una revisión profunda de las investigaciones existentes sobre el acoso laboral, en este siglo XXI, si se vislumbra como una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo; estudiando la evolución histórica de este fenómeno, su componente cultural, la alta invisibilidad de sus conductas y las distintas problemáticas que genera en la sociedad.

Las manifestaciones de violencia en la vida en sociedad han ido expandiéndose y asumiendo diversas formas, y el ámbito laboral no estar exento de este flagelo, por lo que ha debido de adoptar medidas que permitan la protección de los particulares frente a este tipo de violencia. (Velázquez Fernández, 2005).

La violencia en el escenario laboral se caracterizará por el prescindir del empleado, la de ocasionar la hostilidad despiadada entre pares, también la sumisión o condescendencia, predatora, nociva, sometimiento, enfrentamientos, intimidación, relaciones desensibilizantes, inhumanas e irracionales. En ese entorno la existencia de actitudes hostiles de forma sistemática, duradera y con unas consecuencias variables (sufrimiento psíquico, accidentabilidad, absentismo laboral, entre otros), es lo que hoy día se ha denominado acoso moral o

psicológico laboral o *mobbing*. El acoso moral o psicológico laboral o *mobbing* es considerado como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo (Hirigoyen, 2001).

La preocupación por la seguridad ocupacional de los/las trabajadores/ras ha sido un tema en constante progreso, de forma tal que la conceptualización de los factores de riesgos laborales no ha persistido estático o invariable con el tiempo, sino que guardan relación con la forma misma de organización empresarial, constituyendo en riesgos ilimitados y constantemente en crecimiento, ya sea por su idéntica naturaleza o por el ascendente número de trabajadores/ras que se exponen cada día a los mismos. Por lo tanto, no se puede ignorar que todos los aspectos propios o inherentes a una vida en sociedad conlleven a la manifestación, declaración, y planteamiento de determinados riesgos, ciertamente o indiscutiblemente, alcanzan a toda organización laboral. La identificación de esta realidad es el primer paso en la búsqueda del amparo o el abrigo de los/las trabajadores/ras dependientes de un empleador, cualquiera sea la organización laboral en la que se desempeñen (Lanata Fuenzalida, 2018).

Dentro de estos nuevos factores de riesgo, introducidos en las modernas formas de organización de la labor productiva, en concordancia con los avances científicos, tecnológicos, sociales y organizativos predominan y se distinguen los denominados psicosociales, fundamento descrito ya hace más de dos décadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) al señalar que “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo ello, mediante percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.” Se consideran

estos elementos como factores humanos del medio ambiente de trabajo en constante e incesante interacción dinámica (Moreno, 2011).

El acoso laboral o moral o psicológico o *mobbing* toma esencial importancia en Venezuela, un país que actualmente está viviendo una crisis de conflictos económicos, políticos y sociales de más dos décadas, en la cual se quiere rechazar todo tipo de violencia; sin embargo, todavía existen diversos factores sociales que dificultan el reconocimiento de la existencia del acoso en la vida laboral de las personas. Por tanto, es de gran interés explorar, a través de este ensayo, los avances que ha ejecutado el Estado venezolano junto a la sociedad para combatir y contener este tipo de violencia en la sociedad laboral son muy tenues.

El acoso moral o psicológico laboral se puede definir como: aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir los canales de comunicación de la víctima o víctimas, asimismo destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Leymann, 2009)

Es también denominado como *mobbing*, se describe como una situación mediante la cual se establecen hechos de hostigamiento y persecución que desembocan en situaciones de hostilidad y violencia, impidiendo que exista un ambiente laboral agradable que pueda generar situaciones de conflictividad en la entidad de trabajo. El acoso laboral o *mobbing* se ha convertido en este siglo XXI en un grave problema en las organizaciones laborales, sean estas del sector público o privado; que pueden generar consecuencias físicas y psicológicas graves entre las víctimas que lo soportan. La depresión, estrés, ansiedad, síndrome de *burnout* o *bureout*, las amenazas, violencia psicológica, agresiones verbales, burlas, acorralamiento, volumen de trabajo

inasumible o pérdida de competencias, entre otros., constituyen hoy día unas de las causas de baja médica o reposo médico o incapacidad laboral temporal, por lo es mucho más frecuente de lo que se pudiera pensar o imaginar. Se trata de hechos que pueden ser constitutivos de delito.

Sin embargo, para poder hacer referencia de acoso laboral o *mobbing*, se tienen que dar por lo menos estas tres circunstancias: (a). Que el acoso laboral sea sistemático y prolongado, (b). Que la actuación del acosador sea hostil (como gritarle, despreciarle o ridiculizarle en público), y (c). Que la finalidad sea poner en peligro o perjudicar la integridad del trabajador (Bucci y Faccendini, 2020).

Por lo se hace indiscutible que el acoso laboral o *mobbing* es altamente perjudicial para todas las organizaciones laborales, afectando de modo directo al ingenio humano de la misma desde toda óptica, así mismo de igual forma perjudica todos los niveles de la cadena de producción y desarrollo de las organizaciones laborales, ocasionando la ausencia y el abandono del bienestar y la seguridad social necesaria para lograr el éxito empresarial. Al mismo tiempo se mostraran las evidencias sobre las consecuencias no solo jurídicas sino sociales que implican el acoso laboral o *mobbing* y que efectivamente el derecho laboral venezolano con su normativa, ha desarrollado reglas que busca proteger a los/las trabajadores frente a una situación de acoso laboral o *mobbing* y que las entidades laborales no contribuyan a un ambiente contraproducente e insano, que perjudique la relación laboral entre los individuos en el trabajo (Ayala, 2019).

Ésta es una situación que perjudica a ambos sexos (masculino-femenino), aunque muchos de los estudios apuntan que las femeninas de entre 35 y 55 años son los objetivos principales del acoso laboral o *mobbing*. También es contrapuesto de que se tenía la idea y se creía, que la mayoría de abusos en el entorno laboral, eran ejecutados por los jefes; no obstante, en más del 50% de los casos el acoso proviene de compañeros de trabajo.

Pero se trata de una contingencia común o profesional, hasta ahora una baja médica o reposo médico o incapacidad laboral temporal por acoso laboral o *mobbing* era considerada una contingencia común, pero actualmente la Seguridad Social está reconociendo estas situaciones de hostigamiento moral como accidentes de trabajo.

El acoso laboral no es en sí una enfermedad profesional, no obstante, la peligrosa cercanía existente entre ambos fenómenos. El tema merece un análisis cuidadoso, desde ya, es pertinente considerar que debe enfocarse como la causa de una afectación psíquica o física, pero no como la afectación en sí misma. El punto a dilucidar, entonces, es si esas afectaciones pueden o no ser calificadas como enfermedad profesional o un accidente laboral, según la conceptualización contenida en la legislación laboral venezolana (Herrera y col, 2017).

El objetivo del presente artículo es analizar la relación existente entre la figura del acoso laboral determinar la naturaleza jurídica del fenómeno en su faceta de riesgo laboral con el objetivo de su armonización con los conceptos contenidos en las leyes venezolanas, la cual puede ser percibida si al fracasar las acciones preventivas, son constitutivos de una enfermedad profesional o de un accidente del trabajo, ¿en este siglo XXI? y si los daños que se producen en la víctima.

Por último, a pesar de que existen múltiples nombres utilizados en el ámbito jurídico, psicológico, coloquial, que hacen referencia al fenómeno del acoso en el trabajo. Pero se tiene muy en claro que toda la terminología utilizada (*mobbing*, *acoso laboral*, *acoso psicológico*, entre otros.), no deja de pertenecer, en términos muy amplios y con pequeñas connotaciones, al concepto de violencia.

## 2. Metodología aplicada

La metodología utilizada fue cuantitativa, transversal y descriptiva, la población en estudio comprendió a los médico/as

residentes de tres unidades receptoras (hospitales) de residencias programadas del posgrado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia en Maracaibo Venezuela en el año julio 2022 a julio 2023. Se convocó para este propósito a 150 integrantes de la plantilla de médico/as residentes de las residencias de cirugía, medicina interna, ortopedia, obstetricia, pediatría y anestesia durante ese año, de los cuales, aceptaron participar un total de 140 médico/as residentes de manera voluntaria y bajo consentimiento informado, de acuerdo a los principios de la investigación en seres humanos en los aspectos bioéticos-morales, e igualmente bajo el enfoque de las normativas vigentes (requisitos de las Good Clinical Practices–GCP, disposiciones regulatorias y adhesión a principios éticos con origen en la Declaración de Helsinki), y de la ley *habeas data*.

La recopilación de datos se llevó a cabo por medio de la aplicación de un instrumento anónimo vía *online* diseñado en dos partes. En la primera sección se indagó de manera cualitativa (abierto) el reporte de situaciones de acoso vividas durante la formación de posgrado del médico/a por medio del relato del evento. En la segunda sección se preguntó intencionadamente la frecuencia de situaciones que habían sido reportadas como acoso laboral o *mobbing* en la literatura.

## Acoso laboral como enfermedad ocupacional del siglo XXI ¿Contingencia común o profesional?

A través de la historia, el ser humano ha estado buscando el camino para demostrar su individualidad y su capacidad de enfrentar por sí solo al mundo y las situaciones que éste trae; sin embargo, el desarrollo como persona va de la mano de la relación con los demás, debido a que el ser humano por su naturaleza es un ser social que vive en comunidad y que, por ende, indispensablemente todas las actividades que realice requieren de un adecuado manejo para beneficiar la interrelación que establezca con los demás seres humanos.

La necesidad del ser humano de trabajar para satisfacer necesidades económicas, es un medio de satisfacción también personal, el trabajo dignifica al ser humano, y lo enfrenta a desafíos día a día que permiten que se experimente un grado de utilidad y aporte para la sociedad (Abajo Olivares, 2016).

En la década de los años noventa, Heinz Leymann evaluó la similitud de los comportamientos humanos con los de los animales que allá por la década de los años sesenta analizara el etólogo Konrad Lorenz sobre la agresividad animal en sus relaciones sociales. De igual manera que los grupos de babuinos atacaban a un individuo ajeno al clan liderado por los animales más fuertes, así se comportaban los humanos en sus ambientes de trabajo, de este paralelismo surgió el término “*mobbing*” (del verbo inglés *to mob*, acosar, hostigar). es el proceso de conductas hostiles dirigidas sistemáticamente por uno o varios individuos (que a partir de ahora denominará el acosador o los acosadores) hacia un tercero (que llamaré la víctima), que dentro del ámbito de trabajo y debido a las asimetrías de poder puestas de manifiesto, resulta marginada del resto de sus compañeros (Abrines, 2005)

Es importante, antes de iniciar el tema del acoso moral, psicológico, laboral o *mobbing* sea visto como una enfermedad ocupacional, es entender que la violencia o la agresión laboral no solo es física, sino también es psicológica y por eso en muchas oportunidades es difícil identificar cuando una persona está siendo objeto de la misma debido a que la normativa vigente establece que las conductas de acoso laboral deben ser plenamente demostrables. Debido a esto la violencia o la agresión son comportamientos muy habitados en la conducta de los individuos. Lo que originariamente fue un dispositivo de transformación imprescindible e indispensable para la conservación de la especie es ahora una situación problemática muy difícil de detener y con multitud de factores que lo generan entre ellos la evolución permanente (Martínez, Agudelo y Vásquez, 2010)

Es por ello que el riesgo, en este sentido se considera el riesgo laboral como la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, que en ocasiones pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o profesionales. La evaluación de riesgos laborales psicosociales se ha originado en las últimas tres decada, e inicia a partir de una de las primeras referencias oficiales publicada por la Organización Internacional del Trabajo en 1984, "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control". En donde la OIT define los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente y las condiciones de la organización, por una parte, y las capacidades del trabajador/a, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por otro lado, y cómo las eventualidades pueden intervenir en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

Por lo tanto, los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social; estas pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos (Peralta, 2004; Velázquez, 2005).

Por todo esto la Organización Mundial de la Salud (OMS) por su parte ha definido el acoso laboral o *mobbing* como un comportamiento agresivo y amenazador que se puede presentar en uno o más miembros de un grupo, hacia un individuo dentro del ambiente de trabajo, tal como se ha señalado anteriormente, para producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hasta que éste renuncie o sea despedido.

Hacer referencia de acoso moral, psicológico, laboral o *mobbing* es describir, o exponer un riesgo psicosocial. Es un asunto de salud laboral u ocupacional, así lo considera la Organización las de Naciones Unidas (ONU), tipificado por la OIT como un tipo de delito. A pesar de que el acoso psicológico es un fenómeno antiguo, no

fue descrito ni siquiera investigado, sino hasta comienzos de la década de los años ochenta. Y es por ello que en pleno siglo XXI todavía se discute su prevención y tratamiento. El acoso laboral o *mobbing* en la mayoría de los casos no es denunciado por los/las trabajadores/ras afectados, según los expertos, es un tema más común de lo que se percibe y representa una epidemia, es decir un fenómeno de gran envergadura por los efectos que ocasiona en los individuos y en la sociedad.

El acoso inicia con ataques repetitivos y prolongados como estrategia de violencia psicológica. Las causas están relacionadas directamente con la inadecuada administración empresarial, el irrespeto por las normas, la falta de comunicación y la obsesiva búsqueda de productividad y utilidad. Pero este mismo fenómeno puede afectar igualmente núcleo familiar de cualquier trabajador/a y desencadenar en divorcios, trastornos en los hijos o lo que se denomina 'doble *mobbing*', en el que los miembros de la familia aíslan o culpabilizan a la víctima (Velázquez, 2005).

A pesar de su gravedad, pocas organizaciones empresariales se ocupan de esta problemática, que puede generar costos materiales importantes por la ausencia de sus trabajadores. En gran parte, el acoso se deriva de problemas de comunicación al interior de las empresas y la exclusión de la víctima. A la vez, el trabajador/a afectado puede presentar síntomas de depresión, decaimiento y bajo rendimiento.

Por lo que existen seis fases para identificar su gravedad (1). **Conflicto dirigido**; la víctima comienza a ser el objeto de las acciones destructivas, sin darse cuenta de ello; (2). **Incomodidad**; el trabajador/ha afectado percibe un clima laboral tenso y los cambios de actitud de sus compañeros; (3). **Síntomas psicosomáticos**; la víctima comienza a presentar problemas de salud como migrañas, trastornos del sueño, ansiedad e inseguridad; (4). **Público**; empieza a vivir problemas en el ámbito laboral por sus ausencias repetitivas y bajo rendimiento; (5). **Malestar agudo**; las enfermedades se hacen constantes y empeoran; y (6). **Exclusión**; el

empleado/a renuncia o es despedido por generar conflictos o desarrollar manías obsesivas. En el peor de los casos, la situación puede terminar en suicidio, homicidio o venganza contra el acosador o agresor, que en el 54% de los casos son hombre y en un 22% son mujeres (García-Montero, 2017).

Entonces el acoso laboral o *mobbing* es aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado a más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo

Es importante, al iniciar esta temática sobre el acoso laboral que este sea considerado como una enfermedad ocupacional, ya que se puede entender como una especie de riesgo, en este sentido se considera el riesgo laboral como la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral, que en ocasiones pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o profesionales.

Así se entiende por enfermedad ocupacional, según lo señalado por el artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT. 2005), los hechos que ponen en riesgo la vida o la salud de las personas, esto ha existido desde siempre y a lo largo del desarrollo de la historia relacionada con el hecho social trabajo, en donde se han generado algunos sucesos que han marcado la misma, en este sentido el acoso laboral es concebido como una enfermedad ocupacional que merece especial atención en las organizaciones, no solo por las consecuencias jurídicas, sociales, económicas que pueda generar, sino porque se ha convertido en una de las mayores causas y hechos de denuncia por

parte de los trabajadores.

El acoso laboral ha tenido que transitar por una evolución para ser considerado, en estos momentos, como una enfermedad ocupacional, viéndose obligadas las organizaciones venezolanas, sean del sector público o del privado, en tratar de minimizar este hecho que genera trastornos importantes en los que la padecen, adicionalmente puede generar un clima laboral nocivo perjudicando seriamente las entidades de trabajo y a los miembros que la integran.

En Venezuela el reconocimiento de los factores psicosociales por el legislador patrio como agente causante de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales sentó las bases de un marco legal expreso de protección para los trabajadores/as que son víctimas de acoso moral laboral o “*mobbing*”. El derecho al libre desenvolvimiento de la personalidad del individuo, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social (artículo 20° CBRV). Asimismo, a diferencia de las legislaciones de otros países, en el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral, no existe una ley especial destinada a enfrentar y afrontar los comportamientos perjudiciales, ofensivo, humillante, insultante, ultrajante y denigrante que constituyen el mencionado acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Sin embargo, en el novísimo Decretos con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT) se consagra en artículo 164° la definición y el amparo legal que ordenamiento jurídico laboral venezolano le asigna al acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como:

“...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su

trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.”

Igualmente le provee al trabajador/a de cara a este fenómeno social el amparo donde se normaliza la figura como razón justificada de culminación de la relación laboral con derecho a indemnización para el acosado y despido al acosador. De igual forma, el artículo *in commento* destaca las acciones contra el acoso moral en el trabajo o *mobbing* por parte del Estado, organizaciones sindicales y patronos.

De igual manera se puede exponer que existe, en la normativa venezolana, una serie de artículos que le dan protección al trabajador contra el acoso laboral p moral en el trabajo o *mobbing*, dentro de estas destacan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LODMVLV). donde se asignan los siguientes derechos para la protección y preservación de la defensa y el desarrollo de la personalidad y el respeto a la dignidad humana del trabajador/a (artículos 3° CBRV, 1° DLOTTT, 15° RLOT). los derechos constitucionales son de carácter irrenunciable, indivisible e Inter subordinado, igualmente el principio de no discriminación y progresividad. Es por lo que no puede, ni debe encontrarse ningún tipo de figura de diferenciación o discriminación para el goce y ejercicio de los derechos y obligaciones confirmados en el marco legislativo laboral venezolano, entonces éstos son propios al individuo y no podrán transferirse, entregarse o cederse (artículos 19° CRBV, 19° y 21° DLOTTT, 5° LOPTRA, asimismo lo señalado en los Convenios o tratados Internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación adoptado por la republica según artículo 23° CRBV ).

No obstante, aun cuando son normas protectoras del acoso laboral o moral en el trabajo o *mobbing* y el respeto a la integridad de las personas trabajadoras, ya que en sí mismo el acoso laboral o *mobbing*, es una situación problema ya que este atenta contra



los derechos fundamentales, entendiéndose por derechos fundamentales según la Organización de Naciones Unidas (ONU), como lo son la vida, la salud, la integridad, la dignidad e incluso el propio trabajo, pues tal comportamiento de hostigamiento, asedio y humillación excede el entorno de las relaciones interpersonales de carácter privado (Nava, 2022).

En base a lo arriba expuesto se justifica el conocimiento de esta temática por cuanto se hace necesario e indispensable que los/las trabajadores/as y los/las empleadores/as o gerentes de las organizaciones laborales en Venezuela tenga el más amplio conocimiento sobre este fenómeno como lo es el acoso laboral o moral en el trabajo o *mobbing*, sus tipos y las acciones que deben ser tomadas para minimizar e impedir el hostigamiento en las áreas de trabajo, de la misma modo saber también diferenciar las consecuencias jurídicas y sociales y de esta forma, disminuir la transgresión de los derechos fundamentales de los trabajadores/as.

Cuando se produce acoso o *mobbing* en el trabajo, es frecuente que sus consecuencias tanto psíquicas como físicas conlleven a que al trabajador/a víctima a una situación de incapacidad temporal de la relación laboral, debido a que el propio estado de ansiedad, depresión, angustia y otros trastornos incapacitan al individuo afectado para que pueda seguir realizando su actividad laboral con normalidad, sobre todo si ha de realizarlo en el mismo ambiente en el que ha padecido o está padeciendo el acoso o *mobbing*, lo que genera que este es solicite un certificado de incapacidad laboral temporal o el mal denominado reposo médico (Piñuel, 2001).

Esas enfermedades, siempre que tengan su origen exclusivo en factores laborales, pueden y deben ser calificadas como accidente de trabajo, pues tiene toda la lógica que si la causa (el acoso) es laboral, la consecuencia (la baja) no puede ser considerada enfermedad común o accidente no laboral. Nuestra legislación de Seguridad y Salud en el Trabajo carece de una regulación básica sobre este tipo de riesgos tanto en el sector público como en el privado. No obstante, la doctrina se

encamina a reconocer las enfermedades psíquicas como accidentes de trabajo, dado que la baja laboral es debida a una patología causada por el ambiente y las condiciones de trabajo.

Es por ello que finalmente el acoso laboral o *mobbing* como enfermedad ocupacional es percibido como un actuante de riesgo que violenta la integridad biopsico-social de la víctima del acoso o *mobbing* y transgrede de una forma directa el estado de salud del individuo, es por esto que la legislación venezolana dispone de la responsabilidad de amparo del empleador hacia los trabajadores/as frente a los riesgos procedente del hecho social trabajo.

Es de suma importancia el resaltar como asimismo el considerar que el acoso laboral o *mobbing* es certificado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como enfermedad ocupacional, la cual a través de la norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) lo realiza y cataloga en la lista de enfermedades ocupacionales bajo el Código 070-04, certificando la conducta hostigadora en el trabajo y sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador/a víctima, ya que su efecto final se interpretará en un medio de devastación moral y/o psicológica tras una gama de conductas que, de manera separada podrían parecer intrascendentes, pero de que, de modo reiterada e insistente, tienen efectos perjudiciales tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, entre otros. Lo que viene a representar un importante problema social tiene una gran repercusión en la salud de la persona trabajadora afectada, el mismo debe ser tramitado por el ente competente en este caso el INPSASEL (González Rodríguez, 2004).

### 3- Esta el acoso laboral considerado como un accidente de trabajo del siglo XXI

El acoso laboral o *mobbing* en la está siendo considerado en la actualidad como

la nueva enfermedad del siglo XXI y es una situación problemática de gran dimensión que preocupa por sus repercusiones perjudicando de una forma directa y originando efectos a nivel individual, social y organizacional en general.

El acoso laboral es un fenómeno social que hoy en día genera grandes consecuencias, ya que este tiene como tendencia a generar al retiro laboral temprano, lo que genera graves consecuencias como las pérdidas en lo económico y en la competitividad, debido a que la fuerza laboral se aminora. En cuanto a lo individual, el acoso laboral o *mobbing* genera grandes secuelas a corto, mediano y largo plazo para la persona víctima. No obstante, sobre la sociedad se concretan en un aumento de los gastos sanitarios y en una pérdida de valores que aboca a actitudes de cruel desatención hacia la víctima.

Con relación a las organizaciones, las consecuencias para las empresas donde surge un caso de acoso laboral o moral son visibles en el rendimiento del trabajo, en el clima laboral y en un aumento de costos, grandes pérdidas económicas y de competitividad, ya que es una especie de martirio que pervierte el derecho de las personas a trabajar al ser un factor que genera repulsión al trabajo. Igualmente, este puede llegar a afectar la satisfacción laboral de las personas dentro de la organización.

Es por ello que dentro del escenario socio-laboral es uno de los acontecimientos o incidente más fuerte y con una gran capacidad destructiva para aquel que lo soporta, devastándolo en diversas esferas vitales, engendrándole incertidumbre en cuanto a su capacidad personal, profesional y de su sensatez o juicio (López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez y Montes-Piñeiro, 2010).

No obstante, lo usual o generalizado es que el comportamiento en los casos de acoso laboral o *mobbing*, se trate de una anormalidad censurable y que no establece un componente fundamental de todo empleo u ocupación, sino como una perturbación irregular, inmoral e ilícita de las circunstancias o condiciones en el escenario del hecho social trabajo. No por esto deja de

ser un riesgo laboral, por lo que constituye más bien un asunto accidental, cuya conformación o representación siempre ocasionará algún grado de responsabilidad en el empleador/a y cuyas consecuencias generan lesiones perjudiciales para la salud e integridad física e incluso psíquica del trabajador/a que lo sufre por causa u ocasión al hecho social trabajo, y que le producen incapacidad o muerte, es decir, corresponde a la definición legal de accidente del trabajo (Molina Navarrete, 2001).

En la actualidad las relaciones laborales suelen verse agobiadas por comportamientos viciados de los integrantes de un grupo de trabajo, incurriendo adversamente en las condiciones bajo las cuales las personas pertenecientes al referido grupo deben brindar su prestación, igualmente de perjudicar el ambiente laboral, asociado a una mala organización laboral, reincide en el comportamiento del del trabajador/a, dando origen a los denominados riesgos psicosociales, principalmente los relacionados a la violencia en el lugar de trabajo.

Los daños y lesiones causadas por el *mobbing* pueden considerarse como accidentes de trabajo o enfermedad profesional ya que, al hostigar al trabajador acosado, provocando su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo, le ocasiona un daño psicológico que afecta su salud, como consecuencia de una persecución de tipo psicológica que va más allá de una simple vulneración de derechos laborales (Urdaneta y Ávila, 2020).

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el ambiente laboral, en sus diferentes expresiones, es una contingencia representativa y comprometida, que debe de ser examinada, investigada, observada, modificada, y siempre que se dé la posibilidad debe ser erradicada. Cuando se hace referencia a la violencia laboral, en el momento que el personal de un lugar de trabajo soporta, padece, aguanta abusos, amenazas o ataques en situaciones vinculadas con su tarea laboral, que pongan en riesgo, tácita o abiertamente,

su estabilidad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica).

Lo cual incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador/a o causar perjuicio o destrucción en las instalaciones de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, entre otras.) (Cordero Saavedra, 2002).

En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, se puede caracterizar la situación de acoso laboral, violencia ocupacional (tipo I, II, III), acoso sexual o acoso discriminatorio. En este apartado se presenta información sobre el riesgo que supone para la salud de las personas la exposición a violencia en el trabajo en sus distintas manifestaciones (interna, externa, acoso laboral y acoso sexual, acoso discriminatorio).

La violencia en el trabajo a la que se hace referencia, como riesgo laboral que, recoge todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral interna, entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresario/s; y también la externa, que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio, así como la proveniente de personas desconocidas del exterior (no relacionadas con el servicio que se presta).

El derecho como la ciencia jurídica y la jurisprudencia manifestado su atención e interés que se origina del acoso moral o *mobbing* en el trabajo. Es por esto que la víctima en la actualidad de hoy día se encuentra padeciendo los efectos de un período o etapa de innovación jurisprudencial con la intención de complementar o llenar la laguna o vacío legal dejada por el legislador en materia laboral como lo es el caso en el ordenamiento jurídico laboral venezolano (Hirigoyen, 2001).

Es evidente e incuestionable que el procedimiento para esta anormalidad requiere de la estructuración de un equipo de trabajo especializado para un proceso individualizado, incardinado al enfoque jurídico. Lo realmente novedoso es el tratamiento jurídico que llevan a cabo los tribunales, a través de la analogía, por el vacío legal existente sobre la materia en cuestión, por no encontrarse regulada a nivel normativo y convencional. Esta situación ha generado una serie de dudas legales, no tanto en el tratamiento jurídico en relación al acoso moral en el trabajo, sino a las consecuencias legales que provienen de este hostigamiento psicológico para el empresario como para los mismos trabajadores.

El trabajador/a acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales, al vulnerarse cualquiera de los derechos antes analizados. La inexistencia de una regulación específica actualmente, no significa necesariamente la existencia de un vacío legal de regulación, al contrario, lo que existe es una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, o en el peor de los casos de una laguna legislativa.

En Venezuela el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) como entidad gestora de la seguridad social, con personalidad jurídica propia, adscrito al Ministerio del Poder Popular del hecho social trabajo, No ha reconocido como accidente de trabajo al acoso moral o *mobbing* sufrido por un trabajador/a a través de su ente como lo es el INPSASEL. Ya que la postura del IVSS y el INPSASEL desestiman como entidades gestoras, que no lo reconoce como accidente de trabajo o contingencia profesional, en pleno siglo XXI, alegando que el estado de ansiedad podía haber tenido origen en cualquier situación de la vida cotidiana. Es por ello que este sigue representando uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos en los casos de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, que se intente vincular a otras causas como la situación familiar, a los antecedentes familiares o al carácter de la víctima.

Debido a todo lo planteado se sigue tipificación jurídicamente como un acto más de violencia, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce del daño ocasionado por el acoso moral en el trabajo o *mobbing*, el cual vulnera como se había mencionado anteriormente en el artículo 20° de la Constitución en su Título III “De los derechos humanos y garantías, y de los deberes”. Al establecer que toda persona tiene el derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad. Es de entenderse que estos valores recogidos en este artículo, quedan protegidos a la vez por el sistema especial de tutela señalado en el artículo 27° de la Carta Magna. “Toda persona tiene derecho a ser amparada por los tribunales en el goce y ejercicio de los derechos y garantías constitucionales... Omissis”. Asimismo, el artículo 46° el cual encaja dentro de los derechos civiles, expresa el derecho que tiene toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral. De igual manera vulnera el numeral 4 de este precepto cuando sobrevenga el acoso moral en el trabajo por parte de un funcionario/a público a cualquier tipo de persona; ya que, el texto constitucional busca darle garantía a la integridad personal, como incolumidad personal, es decir, el derecho a estar o permanecer sano, sin lesión ni menoscabo, que no se sufra daño o deterioro. La conceptualización de incolumidad personal es un concepto complicado y complejo, de ahí que el derecho constitucional lo conciba e interprete en una diversidad y/o multiplicidad de derechos.

En un primer término, el derecho a la integridad física, a la salud física y mental, al derecho de la persona a no ser sometida a enfermedades que eliminen la salud. En un segundo término, el derecho al bienestar corporal y psíquico, es decir, el derecho de la persona a que no se le hagan padecer sensaciones de dolor o sufrimiento. Y en un tercer y último término el derecho a la propia apariencia personal, lo que es lo mismo el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa (Prieto Sanchis, 1997).

También dentro de los derechos sociales encierra la Carta Magna, el artículo 89. 5°, donde se establece la prohibición de

no sufrir discriminaciones: (a) Declaración general de igualdad de ley; y (b) Prohibición de discriminación apoyada en circunstancias específicas. A la suma de todos estos derechos constitucionales fundamentales, quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando, a su vez, el derecho del trabajo fundamentado en el artículo 87° y el derecho a la salud asentado en los artículos 83° y 84° del texto magno bolivariano. (Kahale Carrillo, 2007).

El decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras resalta que la conducta de acoso moral en el trabajo o *mobbing* estaría atentando en contra de los derechos reconocidos en el artículo 21° donde el Estado debe actuar amparando la dignidad del trabajador de conformidad con el artículo 2°, prohibiendo toda discriminación en el trabajo fundadas en sexo, estado civil, edad, raza, filiación política, credo religioso y condición social. Aunado a esta norma, le acompañan los siguientes preceptos del mismo texto legal: a) Artículo 30°, derecho que tiene el trabajador a que no se le impida el ejercicio de su trabajo; y, b) Artículo 156°, señala las condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos. Asimismo, el artículo 43° expone. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, ...

Asimismo, la **Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social** en el artículo 44° dispone de un sistema de prevención y riesgos en el trabajo, que en los casos de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, donde el empleador y/o patrono deberá comprometerse con las presuntas víctimas a garantizarles un medio ambiente de trabajo con el bienestar apropiado para el desenvolvimiento de sus capacidades tanto físicas como intelectuales, el cual remite a las condiciones establecidas en el DLOTTT y la **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** (LOCYMAT)

dentro del escenario de sus jurisdicciones, y las que considere al respecto las Leyes Especiales de los Subsistemas de Salud y de Pensiones.

En cuanto a la norma legal que reglamenta al subsistema de pensiones este constriñe en su artículo 81° el riesgo laboral y remite al concepto de accidente de trabajo señalado en el artículo 260° del DLOTTT y 69° y 70° de la LOCYMAT. Donde se pueden insertar en estos el hostigamiento laboral al estimar o considerar accidente laboral todos los daños y/o lesiones que pueda sufrir un trabajador/a como consecuencia del hecho social trabajo.

Este artículo 69° de la ley in comento donde esta reseña como definición de accidente de trabajo y dispone de diferentes supuestos que encajan en dicha figura. Es de destacar, sin embargo, la sección primera de la disposición que considera accidente de trabajo la lesión causada a consecuencia de agentes psicosociales sufridas con motivo u ocasión del hecho social trabajo. Como puede evidenciarse esta es una definición muy amplia, que aglutina cualquier estado que afecte al trabajador/a, tanto en su integridad física, psíquica e incluso social.

Por otra parte, la LOCYMAT, expone la obligación que tienen los empresarios y/o patronos de diseñar un plan de políticas de seguridad y salud en el ambiente del trabajo, enmarcado en una planificación de la prevención desde el instante mismo del planteamiento del proyecto empresarial, incorporando las correspondientes valoraciones de los riesgos que ayudarán a las acciones y/o actuaciones preventivas con el nivel de riesgo que pueda ser detectado.

De esta manera el acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como riesgo psicosocial, se debe insertar en los motivos señalados en la LOPCYMT, prevaleciendo la obligación de congregarse todo lo que en la medida sea ejecutable, con la intención o el propósito y/o la finalidad de obviar los elementos o componente de riesgos en el sitio de trabajo que pueden exponer en peligro la salud mental de los trabajadores/as. Los comentados artículos de la referida ley no obligan a que se modifique o reforme

materialmente en una perturbación de la salud integral de un individuo trabajador, sino que basta con la posibilidad de que esto pueda acontecer como resultado de la exposición de los trabajadores/as a determinados factores de riesgo que se encuentren presente en el escenario del lugar de trabajo.

Por último, la LOPCYMT como norma dentro del derecho de la seguridad y la salud de los trabajadores/as les garantiza el derecho a desplegar sus actividades laborales en un entorno de trabajo apropiado y conveniente para la libre actuación o práctica de sus aptitudes tanto físicas como intelectuales, garantizando las cualidades de índole de seguridad, salud, confort y tranquilidad. Igualmente, también indica o determina la obligación del empresario/a o patrono/a de accionar las medidas que sean pertinentes y necesarias para que a los trabajadores/as se les aseguren las disposiciones en cuanto a salud, higiene, seguridad y bienestar en el ambiente de trabajo.

Dicho de otra forma, tienen la obligación, la responsabilidad, la obligación y el compromiso de impedir los daños y/o lesiones de cualquier tipo del acoso moral en el trabajo o *mobbing*, incluye en los supuestos que el hostigamiento provenga de persona distinta al empresario (gerentes, supervisores, coordinadores, compañeros, entre otros), solventándolo como otro riesgo en el ambiente de trabajo, valorando evaluando, apreciando o estimando el potencial riesgo verdadero o real, acogiendo las ponderaciones imprescindibles, indispensables, u obligatorias para impedir y prevenir que se efectúe el daño o la lesión a los trabajadores/as.

Es por todo eso que el ordenamiento preventivo venezolano en la esfera de lo laboral en relación a su improductividad, así como las figuras esenciales, primordiales, típicas y habituales pese a que ser evidente y manifiesto el afán ejercitado y junto a la señales sociales reales existentes, hay que destacar que el deber de responsabilidad y de compromiso ordinario en general sobre el amparo o abrigo, que recae sobre el empleador o patrono es lo suficientemente

amplio y flexible como para integrar, sin forzar alguna, la evaluación, planificación y protección frente a cualquier forma de violencia psicológica en la organización empresarial del trabajo.

También el **Código Civil** venezolano en el Título III “De las obligaciones,” Capítulo I “De las fuentes de las obligaciones,” en la Sección V “De los hechos ilícitos” en especial los artículos **1.185°**, **1.195°** y **1.196°**, señalan que las víctimas podrán exigir acciones de responsabilidad civil contra el agresor, en caso de padecer acoso moral en el trabajo o *mobbing*. En este mismo orden de ideas el **Código Penal** venezolano vigente, este no tipifica como delito al acoso moral en el trabajo o *mobbing*. Entonces en dicha situación este se puede encuadrar como delitos o faltas: contra la libertad del trabajo, la libertad individual, de la simulación de los hechos punibles, de las lesiones personales, de la difamación y de la injuria señaladas en los artículos **175°**, **192°**, **193°**, **240°**, **420°**, **442°** y **444°** respectivamente, del prenombrado Código.

Finalmente, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual en búsqueda de promover la inserción y protección a la violencia en el ámbito laboral de las mujeres. Esta define como “violencia laboral” a toda discriminación, amenaza, acoso y hostigamiento hacia la mujer por razones de género en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o generen un medio de trabajo hostil. la violencia laboral contempla distintas situaciones de discriminación o desigualdad de oportunidades en el ámbito laboral, mientras que el acoso u hostigamiento hace referencia a conductas abusivas que pueden ocurrir tanto dentro del lugar de trabajo como fuera de él, incluso en comunicaciones virtuales.

La dinámica del acoso en el trabajo estará a la orden del día, el modo será el de supervivencia laboral y estará relacionado con la aptitud de eliminar y excluir brutalmente del paso a su compañero/a para no quedar fuera del área de trabajo,

el ambiente laboral se modificará en una cotidianeidad, el entorno, las condiciones de trabajo, la relaciones entre trabajador/as, las obligaciones, los requerimientos, generarán respuestas de actuaciones destructivas y con ensañamiento, donde las insidiosas agresiones serán las vencedoras (Bucci y Faccendini, 2020).

Esta inclinación por las relaciones humanas, los conflictos que de ellas se derivan y el daño que puede causarse en el contexto laboral parecen haber puesto de manifiesto la necesidad de abordar el problema del acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como una situación social que afecta a una importante cifra de individuos cada día en términos estimados improcedentes e indebido, que han sido perjudicado, son víctimas de este fenómeno considerado socialmente indeseable.

La figura del acoso moral o psicológico o *mobbing*, ha sido analizada desde hace tiempo desde diversas perspectivas en el que no coexisten una definición universal del mismo, se ha centrado en los aspectos clínico-psicológicos del fenómeno equiparándole con la violencia e incluso se le ha calificado como: hostigamiento psicológico en el trabajo, el *mobbing*, asesinato psíquico o psicoterror laboral o el síndrome del acoso institucional.

El acoso moral o psicológico en el contexto laboral o *mobbing* no debe ser confundido con el exceso de trabajo, los roces o problemas de relación con algunos compañeros del mismo, la presión de los jerárquicos superiores o de los clientes, pacientes –o usuarios, la angustia que se experimenta ante situaciones complicadas, entre otras (Martín y Pérez, 2002).

El acoso moral o psicológico o *mobbing*, denota un constante e intencionado agravio o vejación verbal y modal que recibe un trabajador/a por parte de otro u otros que actúan con él de una manera brutal y cruel con la intención de conseguir u obtener su destrucción o aniquilamiento psicológico y lograr su retirada de la organización laboral a través de distintos métodos. Asimismo, este no es un fenómeno eventual, sino causal

es un proceso de aniquilamiento, y esta característica es visiblemente bien clara, pero lo que llama poderosamente la atención es la secuencia en cadena de aparición del fenómeno que se suscita con una modificación brusca en la relación imprevista causados por celos, resentimiento, envidia, disgusto, contienda, disputa, la promoción de la persona o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador/a (Piñuel, 2001).

Entonces esto no ocurre únicamente o exclusivamente por causas directamente relacionadas con la ejecución del trabajo y su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos individuos de cualquier organización empresarial. El fenómeno *mobbing* se caracteriza por ser un proceder reiterado y sistemático para producir daño, que procura la salida o abandono de la persona objeto de acoso (*mobbizzato*) dentro del contexto laboral, así como la descalificación profesional y de la dignidad de la persona. Debido a la intensa presión de tipo psicológico, dedicada a generar un completo agotamiento de la autoestima y una alteración de su equilibrio neuropsíquico. Insisten en que como resultado de la agresión sostenida y constante llegan a padecer o a sufrir patologías físicas y psicosomáticas que alteran la vida extralaboral.

El acoso moral o psicológico en el trabajo o *mobbing* constituye uno de los supuestos de violencia en el trabajo más estudiados por la doctrina, la comprensión de la verdadera naturaleza de este fenómeno en el ámbito de las relaciones laborales en los últimos años y respecto al cual se han pronunciado los tribunales con competencia en la esfera laboral del país a través de diferentes sentencias. Sin embargo, bien es cierto que en nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral no existe todavía ningún tratamiento específico para esta situación problemática, pero se tienen normas legales cuyo alcance genérico permite afrontar este tipo de situaciones (Kahale Carrillo, 2007).

En cuanto al procedimiento para la calificación de un accidente o enfermedad como de origen ocupacional, el artículo 76° de la Ley Orgánica de Prevención,

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, prevé:

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, previa investigación, mediante informe calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional. Dicho informe tendrá el carácter de documento público.

Todo trabajador o trabajadora al que se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para que se realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación calificación y certificación del origen de la misma.

El acoso laboral, además de afectar al trabajador/a a nivel psicosocial y generar en él problemas de salud, también afecta de manera significativa la productividad de las empresas, por tanto, es necesario desarrollar estrategias para prevenirlo, las cuales deben estar adaptadas a la propia realidad y cultura de la empresa y sus colaboradores.

En la práctica, dicha investigación sobre el acoso laboral o *mobbing* está a cargo del Departamento de Higiene y Seguridad y Ergonomía de la Estatal de Seguridad y Salud (GERESAT) de cada región, el cual está conformado por un equipo multidisciplinario de profesionales, entre ellos, Ingenieros Higienistas Ocupacionales y Técnicos Superiores en Higiene y Seguridad Industrial. Una vez realizada la investigación, el experto procederá a establecer el carácter ocupacional o no de la enfermedad a través de la certificación médico ocupacional respectiva.

Asimismo, la protección que la legislación laboral venezolana le brinda a la víctima del *mobbing*, esta se extiende al hecho de que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a través de sus unidades de atención a los trabajadores y las trabajadoras denominadas Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), pero de conformidad con la Providencia 02, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales

cambió la denominación de las direcciones estatales de salud para los trabajadores (DIRESAT) por la de Gerencias Estadales de Salud de Los Trabajadores (GERESAT) el cual está en la obligación de recibir las denuncias que realicen los trabajadores y las trabajadoras y darles el trámite oportuno que dicha situación requiere.

Pudiendo la GERESAT certificar que el trabajador efectivamente fue objeto de acoso moral laboral o *mobbing*, previa realización de las pruebas que los profesionales de la salud que laboran en dichas GERESAT consideren pertinentes. En este mismo orden de ideas, es importante resaltar que la protección a la víctima de acoso laboral o *mobbing* en Venezuela es tan amplia, que la Nota Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional NT-02 del año 2008 del INPSASEL, incluyó dentro de la lista de enfermedades ocupacionales vigente en Venezuela como respuesta al acoso laboral o *mobbing* dentro de las afecciones a la salud causadas por los factores psicosociales en el trabajo.

La violencia en el ambiente de trabajo es una temática que nuestra actualidad ha desvelado un gran interés en las organizaciones y en la sociedad, razón por la cual en este artículo ensayo, la búsqueda es hacer una revisión profunda de las investigaciones existentes sobre el acoso laboral, estudiando la evolución histórica de este fenómeno, su componente cultural, la alta invisibilidad de sus conductas y las distintas problemáticas que genera en esta sociedad globalizada de este siglo XXI.

En la mayoría de las investigaciones coinciden en que las víctimas del acoso laboral son personas con elevado sentido de la ética que en muchos casos han renunciado a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno. Estos rasgos probablemente actúan como desencadenantes de los comportamientos de acoso, al ser percibidos como amenazantes por miembros de la organización. Mientras que en el acosador los rasgos más habituales son la mediocridad, envidia e inseguridad, la víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está padece de

trastorno mentales, después preguntándose el porqué de esas conductas de abusos, y al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener. No hay pues acoso laboral grave y menos grave, sino fases.

Pero qué ¿se entiende por abuso? a todo acto o acción con la pretensión de lesionar intencionalmente a cualquier persona, ya sea de forma física o emocional, esto se caracteriza por el deseo de agredir, incluso de que el proceder o actuación en el atacante o provocador sea reiterativo e insistente, hay una desorganización o un desbalance en los niveles del poder, así como un desamparo y ausencia de enfrentamiento por parte de la víctima perjudicada (Sepúlveda-Vildósola y col, 2017).

Por un lado, el denominado acoso moral laboral o *mobbing*, en nuestra actualidad, se le consideran diversas consecuencias, entre estas tenemos: (a). Transgrede y viola derechos fundamentales de la persona; (b). Ocasiona nuevas enfermedades que se adicionan a los riesgos típicos propios de la sociedad industrializada globalizada de hoy día; (c). Perjudica y afecta a las empresas por la restricción en la productividad y la elevación en los costos (por el ausentismo, mayor rotación de personal, mayor personal en reposo médico, entre otros); y (d). Afecta a la sociedad en general, porque como lo reconoce la Organización de las Naciones Unidas es un problema de “salud pública” que tiende hacerse endémico.

La legislación laboral venezolana el reconocimiento de los factores psicosociales por el legislador como agente causante de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales estableció los cimientos de un entorno legal explícito de seguridad para los trabajadores/as que son perjudicados debido a la práctica de acoso moral laboral o “*mobbing*”. A diferencia de las legislaciones de otros países, en el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral, no existe una ley especial destinada a enfrentar y afrontar los comportamientos perjudiciales, ofensivo, humillante, insultante, ultrajante y denigrante que instituyen el referido acoso moral en el trabajo o *mobbing*. No obstante,



en el DLOTTT expone en su artículo 164° la definición y el amparo legal que la legislación laboral venezolana le concede al acoso moral en el trabajo o *mobbing*, como:

“...el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral”

Pero también le provee al trabajador/a de plano a este fenómeno social la protección donde se normaliza la figura como razón justificada de culminación de la relación laboral con derecho a indemnización para el acosado y despido al acosador. Asimismo, el artículo *in commento* destacó las acciones contra el acoso moral en el trabajo o *mobbing* por parte del Estado, organizaciones sindicales y patronos.

Por otra parte, en la Constitución Bolivariana, Decreto Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (DLOTTT), 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), se asignan los siguientes derechos para la protección y preservación de la defensa y el desarrollo de la personalidad y el respeto a la dignidad humana del trabajador/a (artículos 3° CBRV, 1° DLOTTT, 15° RLOT). Los derechos constitucionales son de carácter irrenunciable, indivisible e Inter subordinado, igualmente el principio de no discriminación y progresividad. Es por lo que no puede, ni debe encontrarse ningún tipo de escenario de diferenciación o discriminación para el goce y ejercicio de los derechos y obligaciones confirmados en el marco legislativo laboral venezolano, entonces éstos son propios al individuo y no podrán transferirse, entregarse o cederse (artículos 19° CBRV, 19° y 21°

DLOTTT, 5° LOPTRA, asimismo lo señalado en los Convenios o tratados Internacionales sobre la eliminación de todas las formas de discriminación adoptado por la republica según artículo 23° CBRV ).

Así mismo el respeto por la integridad física, psíquica y moral de toda persona, como lo son los trabajador/as, donde no está permitido, todo tipo de discriminación, y determina la igualdad que debe existir entre los individuos (artículo 46° CBRV). El derecho que tiene toda persona o individuo a expresar sus ideas, pensamientos y opiniones (artículo 57° CBRV). El derecho que tiene todo individuo a la protección de su honor, mantener su buen nombre y reputación, así como también a la privacidad, el cual por ende implica el respeto a la intimidad, posesiones y creencias de una persona siempre que éstas no vayan en menoscabo de otro (artículo 60° CBRV). El respeto a la vida y la salud de toda persona (artículos 43°, 83°, 84° CBRV). Como es conocido el trabajo como un hecho social, goza de protección como proceso fundamental 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° CBRV, artículo 18° DLOTTT). El derecho de todo trabajador a laborar en un entorno de armonía, equilibrio y seguridad al momento de ejercer su labor o faena con pleno respeto y garantizando sus derechos humanos, (artículo 156° DLOTTT). El deber que tiene el patrono o empleador 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 43° DLOTTT y 15° RLOT) (Fernández & Nava, 2010).

El acoso moral laboral o *mobbing* está penado en Venezuela bajo la normativa establecida en la LOPCYMAT; Este incluye tanto presiones e intimidaciones que perjudique psicológica o moralmente a los trabajador/as. Así lo disponen los artículos de la mencionada ley; artículo 56° numeral 5°, establece la obligación a los empleadores de abstenerse de desplegar

conductas que pudiesen ser consideradas como, hostigamiento u acoso laboral, en los siguientes términos:

“Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, ... Omissis.”

Artículo. 119°. “Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora... No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores /ras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre

de Violencia igualmente lo recoge en su artículo. 15° del mencionado mecanismo legal, de los cuales cinco tipos pueden ser asociadas o están inciertamente presentes en una relación de trabajo, a saber: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, acoso sexual y violencia laboral. La Ley es severa con la imposición de penas privativas de libertad a la persona que comete el delito, y en ese mismo sentido, la sanción de multa con la que se penaliza el delito de violencia.

De igual manera, las normativas o preceptos comprendidas en las diferentes leyes en la esfera laboral vigente en el ordenamiento jurídico venezolano resultan defectuosos y deficientes, toda vez que no regularizan ni preceptúan de manera específica la disposición de acoso moral en el trabajo o *mobbing*, sino que cuando se ocasionan los casos en los cuales sean producto de este fenómeno llamado acoso moral laboral *mobbing*, se vulneran o transgrede algún derecho vinculado o conectado a la persona o a sus condiciones de trabajo, se trata de enmarcar dicho escenario de acoso o *mobbing* experimentado por la víctima (trabajador/a) en la normativa existente.

#### 4. REFLEXIONES FINALES

En la última dos décadas, la legislación nacional venezolana ha tenido un gran avance en consagrar los derechos del acoso moral laboral o “*mobbing*”, un fenómeno que aun en nuestra actualidad todavía no se ha entendido y no se conoce abiertamente. Es por esto que probablemente la legislación laboral venezolana, no ha considerado sus consecuencias eminentes en la prevención de este fenómeno: los empleados/as o trabajadores/ras y los empleadores/ras o patrones/as no son conscientes de la presencia de este fenómeno negativo en el entorno laboral organizacional.

Que brinde un contexto infalible y satisfactorio para trabajar, el equilibrio de vida personal-laboral, con el fin de poder mantener un clima organizacional sano que evite por sí solo la existencia de conductas de acoso moral laboral o “*mobbing*”, y que promueva alcanzar un excelente nivel de productividad que beneficie a la Organización como un todo.

En toda organización laboral es una realidad la factibilidad de la materialización de conductas constitutivas de acoso laboral, fenómeno que, por tanto, constituye un riesgo laboral. Las consecuencias o patologías que puede ocasionar o provocar en el trabajador/a no se enmarcan jurídicamente en el concepto de enfermedades profesionales, pues no son el resultado del ejercicio directo de una profesión u oficio determinado. Sin embargo, sí cumplen con las condiciones para ser consideradas como accidente del trabajo. Pues, como se analizó, el organismo administrativo INPSASEL a través de la GERESAT hace aplicación

de los parámetros que la ley exige para calificar determinada situación como accidente del trabajo, mas no como enfermedad profesional, esto es, que la incapacidad se haya producido por causa u ocasión del trabajo.

Si bien las consecuencias de uno u otra (accidente o enfermedad profesional) pueden ser en general las mismas, conceptualmente es necesario marcar una diferencia, pues aceptar que ellas son consecuencia directa del ejercicio de una profesión u oficio implica concluir que necesariamente debe convivirse con esas conductas, cuestión inaceptable, pues no se trata de acciones u omisiones esenciales de una actividad laboral, sino accidentales, de manera tal que es perfectamente esperable una prevención efectiva, en el sentido de propender a su absoluta eliminación del ambiente laboral, objetivo en el que juega un rol trascendental la actividad preventiva que debe diseñar, implementar y fiscalizar el empleador.

Es necesaria una regulación específica del acoso moral en el trabajo, para así obtener una legislación actualizada y completa, con el fin de proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de violencia moral en el trabajo. En la actualidad la víctima del *mobbing*, posee alternativas, que debe ordenar y analizar para elegir el camino que considere más idónea para conseguir sus pretensiones. Por todo esto, urge una reforma legislativa, para poner soluciones directas y eficaces a este problema.

El hecho de la existencia de la rama científica que se encarga del estudio de la psicología del trabajo, permite la posibilidad de crear una nueva rama del Derecho, que se encargue del estudio de las normas, tanto la aplicación e interpretación de las mismas en situación de acoso moral y fenómenos afines, denominada el Derecho Social Psicológico.

Se puede concluir por ello que es necesario tomar conciencia de la gravedad de este fenómeno social. La prevención es el medio eficaz para evitar este riesgo de acoso moral en el trabajo. Esta figura del *mobbing* debe figurar en la legislación venezolana expresamente como un comportamiento ilícito, señalando la consecuencia jurídica del mismo. Es decir, tipificarlo normativamente, así como fundamentarlo jurídicamente, señalando el bien jurídico lesionado por parte del acosador.

## 5. REFERENCIAS

- Velázquez Fernández Manuel. *MOBBING, Violencia Física y Estrés en el Trabajo. Aspectos Jurídicos de los Riesgos Psicosociales*. (2005), Gestión: España.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona. Paidós.
- Lanata Fuenzalida, Ruth Gabriela. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 31(1), 105-126. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>
- Moreno B. (2011). "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales", en *Medicina, seguridad y trabajo*, vol.57, suppl.1. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Leymann, H. (1996). *El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo*.
- Bucci, Liliana E. Faccendini, Aníbal i. (2020). La violencia laboral (mobbing) en la pandemia del COVID-19. Disponible en: [https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la-](https://www.clacso.org/la-violencia-laboral-mobbing-en-la)

[pandemia-del-covid-19/#\\_ftn1](#) Fecha de la consulta: 09/08/2022.

Ayala Del Pino, Cristina. (2019). Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos. Anuario Jurídico y Económico Escurialense; (LII): 149-178. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883977> . Fecha de la consulta: 21/08/2022.

Herrera Cubillos, Jenny Carolina. Hernández Almanza, Martha del Rocío. Montaña Ramírez, Camilo Andrés. Reyes Rey, María Margarita. (2017). Acoso Laboral “Mobbing”; la enfermedad laboral del siglo XXI. Trabajo Especial de Grado. Especialización Gerencia del Talento Humano. Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, D.C.

Abajo Olivares, Francisco Javier. (2016) “Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral” Abeledo Perrot

Abrines Endayan, Vanesa “Mobbing Acoso Moral en el Trabajo” Centro de Psicología Clínica y Psicoterapia García Higuera. Madrid .2005

Martínez, E., Agudelo, A., y Vásquez, E. (2010). Mobbing, un aspecto a vigilar en los profesionales en Colombia. Revista Gerencia y Políticas de Salud, 9(19), 41-52. Disponible en: <https://www.revistagspsalud@javeriana.edu.co>

Peralta, María Claudia. (2004) “El Acoso Laboral – Mobbing – Perspectiva Psicológica.” Universidad Complutense de Madrid. Revista de Estudios Sociales. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-885X2004000200012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012)

García Montero Lourdes. (2017). Mobbing como fenómeno de impacto social. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/mobbing-fenomeno-impacto-social/>. Fecha de la consulta: 24/08/2022.

Nava, G. (2022). Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas. Aula virtual, 3(7), 109-122. Disponible en: <http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/143>

Piñuel, I. (2001): Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Santander, Sal Terrae.

González Rodríguez, Víctor Manuel. (2004). Acoso laboral. Aproximación al mobbing. Medicina de Familia. SEMERGEN. 30(S1): 3-7. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-acoso-laboral-aproximacion-al-mobbing-13066276>. Fecha de la consulta: 09/08/2022.

López-Cabarcos, M. Ángeles, Vázquez-Rodríguez, Paula, & Montes-Piñeiro, Carlos. (2010). Mobbing: Antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. Revista Latinoamericana de Psicología, 42 (2), 215-224. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tling=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000200005&lng=en&tling=es).

Molina Navarrete, C. (2001). “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención e indemnización. Aranzadi Social (Navarra), 5: 1127-1172. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/metricas/investigadores/73029>. Fecha de la consulta: 29/08/2022.

Urdaneta, Juan. Ávila, Gerardo. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. Revista Científica UISRAEL, 7(3), 123-136. Disponible en: <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>

- Prieto Sanchis, Luis (1997). "Artículo 53 Protección de los Derechos Fundamentales En: ALZAGA VILLASMIL, Oscar (Director). Comentarios a la Constitución Española de 1978. Madrid. Cortes Generales Editoriales de Derecho reunidas. 451-452.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony. (2007). El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Gaceta Laboral, 13(1), 76-94. Recuperado en 16 de agosto de 2023, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972007000100005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100005&lng=es&tlng=es).
- MARTÍN, MARGARITA. PÉREZ DE GUZMÁN, SOFÍA. (2002). El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno. Cuadernos de Relaciones Laborales; 20(2):271-302. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/CRLA/article/download>. Fecha de consulta: 10/08/2022.
- FERNÁNDEZ S., MARÍA EUGENIA, & NAVA, YASMÍN J. (2010). El mobbing o acoso moral en el trabajo y su tratamiento en Venezuela. Revista de Derecho: (33): 62-95. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S012186972010000100004&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012186972010000100004&lng=en&tlng=es). Fecha de la consulta: 20/09/2022.
- Sepúlveda-Vildósola AC, Mota-Nova AR, Fajardo-Dolci GE, et al. (2017). Acoso laboral durante la formación como especialista en un hospital de pediatría en México: un fenómeno poco percibido. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. ;55 (Suplemento: 1):92-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4577/457749926014/html/>. Fecha de la consulta: 21/08/2022.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial N° 38.668.