

UNIVERSIDAD LA SALLE
CARRERA DE DERECHO



TESIS DE LICENCIATURA

**“NECESIDAD DE INCORPORAR REGLAMENTACIÓN
ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO BOLIVIANO”**

POSTULANTE: Andrea Viveca Cáceres Loayza

TUTOR: Dr. Iván Bladimir Cáceres Ibañez

**Tesis de Licenciatura presentada a la Carrera de Derecho
como requisito para la obtención del Título de:
LICENCIATURA EN DERECHO**

La Paz – Bolivia
2019

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	6
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	10
1.3.- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	10
1.4.- OBJETIVOS	11
1.4.1.- OBJETIVO GENERAL	11
1.4.2.- OBJETIVO ESPECÍFICO	11
1.5.- LIMITACIONES AL ESTUDIO	11
1.6.- JUSTIFICACIÓN	12
1.6.1.- JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA	12
1.6.2.- JUSTIFICACIÓN SOCIAL	12
1.6.3.- JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	13
1.7.- MÉTODO DESCRIPTIVO - DOGMÁTICO JURÍDICO.....	14

2- MARCO TEÓRICO15

**CAPÍTULO 1.- ANÁLISIS DE IDENTIFICACIÓN TEÓRICO Y
DOCTRINAL DEL ACOSO LABORAL Y SUS
FORMAS.....16**

**1.1.- CONDUCTAS QUE SE CONSTITUYEN EN ACOSO
LABORAL Y CONDUCTAS QUE
NO.....19**

1.2.- FASES DEL ACOSO LABORAL.....22

1.3.- PERFIL DE LA VÍCTIMA Y ACOSADOR.....23

1.4.- TIPOS DE ACOSO LABORAL.....25

1.4.1.- ACOSO LABORAL ASCENDENTE.....25

1.4.2.- ACOSO LABORAL HORIZONTAL.....25

1.4.3.- ACOSO LABORAL DESCENDENTE.....26

**1.5.- CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN LA
VÍCTIMA.....26**

**CAPÍTULO 2.- ANÁLISIS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO
BOLIVIANO Y LEGISLACIÓN COMPARADA E
INTERNACIONAL SOBRE REGLAMENTACIÓN ACERCA
DEL ACOSO
LABORAL.....28**

2.1.- ANÁLISIS DEL DERECHO POSITIVO VIGENTE.....	28
2.1.1.-TRATADOS DE DERECHOS HUMANOS...	29
2.1.2.-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE BOLIVIA..	30
2.1.3.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	30
2.1.4.- JURISPRUDENCIA.....	32
3.- CAPÍTULO 3.- ANÁLISIS COMPARATIVO.....	45
3.1.- JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.....	45
3.2.- LEGISLACION BOLIVIANA SOBRE ACOSO LABORAL.....	46
3.3.- ANÁLISIS INDIVIDUAL DE CADA LEGISLACIÓN	49
3.3.1.- PAÍSES SIN REGULACIÓN ESPECÍFICA SOBRE ACOSO LABORAL.....	49
3.3.1.1.- PARAGUAY.....	49
3.3.1.2.- PERÚ.....	50
3.2.1.- PAÍSES QUE REGULAN DE MANERA ESPECÍFICA EL ACOSO LABORAL.....	52

3.2.1.1.-	LEGISLACIÓN COLOMBIANA.....	52
3.2.1.2-	LEGISLACIÓN CHILENA.....	55
3.2.1.3.-	LEGISLACIÓN DE LA UNIÓN EUROPEA.....	56
3.2.1.4.-	LEGISLACIÓN FRANCESA.....	59
3.2.1.5.-	LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....	61
3.3.-	CATEGORIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS.....	62
4.-	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
4.1.-	CONCLUSIONES.....	65
4.2.-	RECOMENDACIONES.....	66
4.2.1.-	SECTOR EN EL QUE EL AUTOR SUGIERE SE INCORPORA LA REGLAMENTACIÓN SOBRE ACOSO LABORAL.....	67
4.2.2.-	PROPUESTA DE TÍTULO, CAPÍTULOS Y ARTÍCULOS A INCORPORARSE DENTRO DE LA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO.....	67

5.- ANEXO.....	73
5.1.- GLOSARIO.....	73
6.- BIBLIOGRAFÍA.....	77

1. INTRODUCCIÓN

La palabra *mobbing* nace de un concepto de Konrad Lorenz para referirse al ataque de un grupo de animales pequeños acosando a un animal mayor solitario (Lorenz 1976) lo que en un principio no se lo utilizó para definir esta conducta como *mobbing*, fue después de un tiempo que este concepto fue utilizado por Leymann para definir este tipo de hostigamiento dentro del ambiente laboral en un principio llamado *bullying at workplace* sin embargo Leymann concluyó que existían diferencias marcadas entre el *bullying* y las conductas típicas del *mobbing*. Fue así que por primera vez este autor dio un nombre a la palabra que definiría esta clase de conductas realizadas en el trabajo, lo llamó “*mobbing*” en español se definirá como acoso laboral, Leymann en su libro explica que él utiliza este término para diferenciarlo del *bullying* ya que este tipo de abuso no presenta en su generalidad violencia física sino más bien conductas sigilosas de personas adultas hacia otro trabajador, sin embargo el *bullying* se da en un ambiente escolar enfocado en niños pero además las evidencias del maltrato son mucho más visibles y fáciles de probar. El término *mobbing* tiene muchos términos en español que se utilizan como sinónimos como el psicoterror, acoso moral, acoso psicológico, sin embargo, en el presente trabajo el término que se utilizara para referirse al *mobbing* es acoso laboral.

El acoso laboral, comienza a tener desarrollo por los años 80, principalmente en los países como Noruega y Suecia, en donde se dan los primeros estudios en relación al acoso laboral en el trabajo a partir de diferentes enfoques. Estos estudios los realizó el científico Heinz Leymann de origen Alemán. No existe un antecedente legislativo claro establecido como origen del acoso laboral

sin embargo existen algunos referentes, como el del concepto de *mobbing* establecido por el psicólogo Heinz Leymann, que dio inicio a diferentes investigaciones.

En la Unión Europea se han defendido dos tipos de protección al acoso laboral; la de los países que han legislado específicamente sobre el acoso laboral y los otros que creen que estas conductas pueden ser procesadas y penadas utilizando la legislación existente.

El acoso laboral se caracteriza por conductas más sigilosas y cínicas, en comparación con el *bullying* o maltrato escolar que presenta pruebas más notorias. El acoso laboral, normalmente empieza por un problema laboral que después se va desarrollando en fases y evoluciona, culminando casi siempre en el propósito del agresor que será conseguir u obtener lo que desee de la víctima, normalmente será que la misma víctima renuncie a su trabajo.

Por lo antes mencionado, es fácil interpretar incorrectamente la acción del acoso laboral, dejando a la persona agredida no sólo indefensa sino también marginada, estigmatizada por colegas, supervisores. En muchos casos esta acción conlleva a la renuncia de la víctima algunos refieren que sería un despido indirecto, porque es el agresor el que mediante la manipulación hace que la víctima renuncie a su cargo siendo ese su objetivo. Al final de estas fases resulta que la víctima queda marcada, y con sus derechos totalmente vulnerados ya que existe un error en buscar el problema en la víctima y no en el ambiente laboral que la rodea.

En diversas partes del mundo se desarrollaron estudios e investigaciones para comprobar la existencia de acoso laboral y en muchos de estos resultados se ha podido comprobar la existencia de esta vulneración a los derechos de los trabajadores

por ejemplo en argentina en 1998 un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestó que existe de un 6,1% casos de acoso laboral en los varones y un 11,8% en mujeres del país de la Argentina. Existe un caso de Wal-Mart en la provincia de Córdoba en junio de 1998 en el cual el encargado de seguridad hizo desnudar a 36 empleadas para recuperar 6000\$ faltantes; en 1999, 150 empleadas de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron obligadas a desnudarse para un control, en la Unión Europea también se realizaron estudios concluyendo por el año 1996 que más del seis por ciento de los trabajadores sufrieron acoso laboral.

Habiendo señalado el origen del acoso laboral y su existencia se ve necesaria la ampliación de información con relación a esta temática, por lo que en el primer capítulo del presente estudio se hará una definición y concepción de lo que es el acoso laboral, sus alcances, y antecedentes históricos posteriormente se hará una descripción de las clases de acoso laboral, las fases en que se desarrolla, los distintos círculos sociales en los que se puede dar ya que el agresor puede ser diferente, las enfermedades que produce este abuso, descripción del perfil de la víctima y acosador todo esto para contar con elementos de juicio que permita limitar y establecer lo que es acoso laboral, así también podrá ser utilizada como límite o defensa favoreciendo el estudio para conocer los alcances del acoso laboral para que no pueda ser utilizada esta figura de manera malintencionada. El comportamiento en estas primeras etapas es tal sutil y sigiloso que el trabajador no puede darse cuenta todavía de lo que va a suceder, por lo mismo si la misma persona no puede darse cuenta mucho menos la gente que los rodea lo que hace difícil después que pueda probarse este hecho.

Posteriormente debe profundizarse la investigación dentro de la legislación boliviana para analizar y estudiar las normas, reglamentos, tratados internacionales que sirvan

para considerar si existe regulación sobre este campo. En caso de existir normativa relativa al acoso laboral, se procederá a investigar si se encuentra completa o existen vacíos jurídicos; verificar si es una normativa deficiente que deja a la población laboral indefensa respecto de la vulneración de sus derechos o por el contrario es una norma completa que respalda los derechos de los trabajadores, se hará también una investigación de legislaciones extranjeras respecto de cómo proceden ante el acoso laboral, mecanismos que defienden esta figura, sugerencias que puedan ser rescatadas de las mismas, y por último la legislación que posean acerca de acoso laboral en dichos países si existieran, pero además una propuesta de reglamentación de ser necesaria.

Terminando el trabajo se dará paso al desarrollo de las interrogantes planteadas en los objetivos; ¿Está el acoso laboral reglamentado en Bolivia? ¿Se hace necesario reglamentar el acoso laboral en Bolivia? Y de ser necesaria la reglamentación sugerir una propuesta a incorporarse.

A la conclusión de la investigación y con los resultados que de ella emerjan se presenta la posibilidad de plantear una propuesta de lineamientos para incorporar respecto al acoso laboral de ser necesarios a incorporar.

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El acoso laboral como se menciona existe desde muchos años atrás en el mundo, sin embargo, son pocas las legislaciones que decidieron crear una normativa regulando específicamente sobre este fenómeno. En Bolivia se incorporó esta figura jurídica en la Constitución Política Del Estado de febrero de 2009, dentro del Capítulo Quinto

de lo referido a los derechos Sociales y Económicos, Sección Tercera “sobre los derechos al trabajo y al empleo”, cuyo artículo 49 párrafo III, textualmente señala:

“III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.”

El problema se centrará en que por primera vez se regula en Bolivia el acoso laboral; sin embargo, no se determina qué es el acoso laboral, cuales sus límites, cuando se puede pedir la tutela, que órgano protege a la víctima, cual es la sanción para el agresor. Así, el problema se presentará al no existir reglamentación que regule todos los anteriores aspectos.

1.2.- DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación propone introducir en el ordenamiento jurídico boliviano de ser necesario, reglamentación para regular la figura del acoso laboral protegida por la Constitución Política del Estado en su artículo 49 párrafo tercero.

1.3.- PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿A pesar de estar protegidos los derechos de los trabajadores en la legislación laboral y constitucional, se hace necesaria la incorporación de una reglamentación especial sobre acoso laboral en el ordenamiento jurídico boliviano?

1.4.- OBJETIVOS

1.4.1.- OBJETIVO GENERAL

- Analizar si existe la necesidad de incorporar reglamentación especial sobre acoso laboral en el ordenamiento jurídico boliviano.

1.4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comprender desde la perspectiva doctrinal al acoso laboral, sus diferentes formas, conductas que genera, así como el perfil de las personas que participan de éste.
- Identificar la jerarquía ideal de una norma que desarrolle al acoso laboral establecido en la Constitución Política del Estado de manera que pueda ser exigida por los trabajadores amparados por la Ley General del Trabajo.
- Realizar un análisis legislativo comparativo de normativa laboral de países de sistema europeo-continental sobre la forma de regulación del acoso laboral

1.5.- LIMITACIONES AL ESTUDIO

La presente investigación se limita al periodo temporal de 2009, a la fecha por ser la fecha de la promulgación de la Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia. En cuanto a la temática, se centrará en el Derecho Laboral y Derecho Constitucional. El estudio se realizará dentro del territorio boliviano, con excepción del capítulo de Legislación Comparada.

1.6.- JUSTIFICACIÓN

1.6.1.- JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA

La implantación de una adecuada y precisa normativa laboral va a influir favorablemente en el rendimiento laboral de existir acoso laboral y ser frenado, ayudaría en los niveles de producción y por tanto en la economía, ya que está demostrado que aquellos trabajadores que trabajan con este tipo de presiones tienen un rendimiento laboral bajo. Existe la justificación económica relativa al sueldo del trabajador, el miedo principal de las personas para no denunciar este abuso es el de perder su fuente de ingresos, su trabajo. Por lo que prefieren callar para no tener problemas y seguir percibiendo su salario, por lo tanto, se hace necesario que para defenderse tengan la seguridad de la estabilidad laboral derecho también reconocido en nuestra constitución.

1.6.2.- JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El acoso laboral es un problema que está presente en la sociedad boliviana y en el mundo, ya que sus efectos repercuten no solo en la persona como individuo único sino también en su familia, que sufren trastornos psicológicos y afectan a la tranquilidad de la persona, a su desarrollo profesional en las labores cotidianas, por lo que a los empleados deben asegurarse de que sus derechos prevalezcan ante acosadores sin miedo de poder enfrentarlos. Hace falta la protección en contra de esta clase de abuso porque involucra los derechos fundamentales de la persona, estabilidad laboral, derecho a un medio ambiente de trabajo sano. El Derecho del Trabajo tiende a disminuir los antagonismos de clase, es una instancia de equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, por lo que se debe impedir toda

forma de acoso laboral, mediante normas claras y precisas que contrarresten activa y efectivamente el problema, recordando que se tiene el derecho reconocido en la constitución política del estado a un trabajo seguro.

1.6.3.- JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

El artículo 49 de la Constitución Política Del Estado establece en su párrafo; “III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.” En consecuencia, el legislador debía determinar las sanciones correspondientes lo cual a la fecha no fue determinado y es en base al art. 410 de la Constitución Política del estado que se determina qué; “La Constitución es la norma suprema del ordenamiento jurídico boliviano y goza de primacía frente a cualquier otra disposición normativa. Las aplicaciones de las normas jurídicas se regirán por la siguiente jerarquía: 1º La Constitución. 2º Las leyes y los tratados internacionales. 3º Los decretos supremos. 4º Las normas departamentales, regionales y municipales. 5º Normas de carácter administrativo.” En consecuencia, al no existir regulación sobre el acoso laboral se está ante la vulneración de derechos de los trabajadores.

Es por este motivo que se determina necesidad de un estudio que examine la necesidad de incorporación de lineamientos regulando el acoso laboral; Disposiciones generales definición, sujetos, conductas y sanciones. Y si fueran necesarios su eficaz desenvolvimiento e incorporación para la protección de derechos de los trabajadores como también de los supervisores, esto llevaría a dejar de lado los posibles vacíos jurídicos, dando seguridad al trabajador de poder defenderse correctamente y garantizar sus derechos invocando al caso concreto las normas específicas que reglamenten dicha acción, pero no solo beneficiara al trabajador sino

también al empleador incluso dicha reglamentación significa proporcionar mayores instrumentos a los operadores de justicia a la hora de resolver casos referidos a este tipo de acoso.

1.7.- MÉTODO DESCRIPTIVO - DOGMÁTICO JURÍDICO

Este trabajo utilizará el método dogmático jurídico para la realización de la investigación normativa ya que presentará un estudio sistematizado a partir del análisis de dogmas, normas positivas, corrientes en conjunto y además porque el análisis del presente trabajo se centra en la necesidad de creación de normas para la reglamentación del acoso laboral, sin valorar otros aspectos poco relevantes. Para Bielsa la dogmática jurídica está definida “como la disciplina científica que tiene por objeto el ordenamiento sistemático de conceptos jurídicos” ciencia que se forma de acuerdo con los preceptos científicos y técnicos.

Sin embargo, la presente investigación también es del tipo de investigación que corresponde al estudio descriptivo porque reseña las características de un fenómeno existente que es el acoso laboral, asimismo describe lo peculiar de la normativa constitucional sobre el acoso laboral, delimitando el ámbito de aplicación de la norma. Señala características de los fenómenos o problema en estudio. Su diseño no pretende la comprobación de una hipótesis se trata sino del estudio de datos como suceden o hechos acontecidos en el presente sin cortes temporales, ya que la hipótesis debe ser probable e improbable sin embargo la investigación descriptiva permite generar hipótesis para nuevos estudios.

En el presente estudio se pretende proponer una reglamentación acorde al contexto laboral en el que se dan las relaciones económicas, políticas y sociales de la realidad

boliviana para ser incorporada a la legislación laboral como determina la constitución específicamente en el plano de las relaciones laborales en lo privado.

2.- MARCO TEÓRICO

En el presente marco teórico se presenta el desarrollo del estudio teórico sobre el acoso laboral de manera más específica, identificando lo que significa acoso laboral, que acciones constituyen dicha vulneración de derechos, formas, sujetos, consecuencias. Pero además el estudio se insertara en la sociedad Boliviana y su legislación para ver cómo se maneja el respectivo tema ,se hará un análisis legislativo comparativo de legislaciones extranjeras respecto del acoso laboral ya que como es de conocimiento público en los últimos años ha tenido un gran avance doctrinal y legislativo en algunos países, ya que la figura como tal existe recién desde los años 90 eso dio lugar a un trato específico para la defensa de esos derechos vulnerados dentro del área laboral de trabajo. Sin embargo, no todos los países tienen consciencia sobre dicho tema o si la tienen consideran que no necesitan legislar de manera específica el acoso laboral ya que se lo puede aplacar con otras normas ya escritas que protegen diversos derechos civiles, laborales. Finalmente, la investigación desembocara en la proposición de lineamientos generales a ser implementados por medio de ley en el ordenamiento jurídico boliviano.

CAPÍTULO 1.-

ANÁLISIS DE IDENTIFICACIÓN TEÓRICO Y DOCTRINAL DEL ACOSO LABORAL Y SUS FORMAS. -

En la mayor parte del mundo se ha adoptado el término *mobbing* empleado por Heinz Leymann a pesar de que existen muchos otros términos como, acoso laboral, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento psicológico, psicoterror laboral, maltrato psicológico, violencia psicológica, acoso social, terrorismo psicológico todos estos explicados de distintas maneras por distintos autores Brodsky (1976), Kile (1990), Vartia (1996), Einarsen (2000), Salin (2003), Hoel&Cooper (2000), Rivera (2002), Piñuel (2001), pero sin embargo todos hacen referencia al *mobbing*.

En la legislación boliviana no existe un concepto claro de lo que es el acoso laboral por lo que se debe recurrir a conceptos fuera de nuestro ordenamiento jurídico, es por este motivo que para el autor se le dificulta el trabajo al tampoco existir doctrina ni corrientes claramente establecidas sobre acoso laboral.

Acoso laboral o *mobbing*, tiene el significado de la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros que consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros (Lorenz, 1996, p.7-8), este concepto fue la base para establecer el concepto de acoso laboral realizado por Leymann claro que dicho concepto de ser establecido para animales se lo adaptaría para los trabajadores.

Para Leymann después de haber identificado este tipo de conducta la definió de la siguiente manera "Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo"(Leymann, 1990, p. 12).

Los pequeños actos perversos son tan cotidianos que parecen normales. Empiezan con una sencilla falta de respeto, con una mentira o con manipulación. Pero sólo los encontramos insoportables si nos afectan directamente. Luego, si el grupo social en el que aparecen no reacciona, estos actos se transforman progresivamente en verdaderas conductas perversas que tienen graves consecuencias para la salud psicológica de las víctimas. Al no tener la seguridad de que serán comprendidas, las víctimas callan y sufren en silencio. Esta destrucción moral existe desde siempre, tanto en las familias, en las que se mantiene oculta, como en la empresa, donde las víctimas, en épocas de pleno empleo, se acomodaban a ella porque tenían la posibilidad de marcharse. Hoy en día, las víctimas se aferran desesperadamente a su lugar de trabajo en detrimento de su salud física y psíquica. (Hirigoyen, 1999, p. 13)

Por otro La Organización Internacional del Trabajo (OIT) describe de manera general lo que es acoso, en su Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT, firmado en Ginebra, el veintiséis de febrero de 2001, dice: "La expresión acoso abarca todo acto, conducta, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida y que pueda considerarse razonablemente en

todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada”.

Para el Instituto Nacional de Salud e Higiene es una de las primeras instituciones en establecer un breve concepto de lo que constituye el acoso laboral, la Asociación de Prevención contra la Tortura (APT) define el acoso laboral como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”. (Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo, 2008) Este es el paso previo para un proyecto de directiva comunitaria sobre acoso laboral.

El acoso laboral es la violencia psicológica que uno o varios individuos ejercen sobre otro trabajador con el ánimo de provocar disfuncionalidades en el desarrollo de su prestación laboral hasta llegar al agotamiento de su capacidad productiva. Habitualmente, esto se traduce en bajas sucesivas, despidos, abandonos, cuyo denominador común es el aniquilamiento, del trabajador afectado, llegando al objetivo inicial de los agresores. Este modo de actuar se caracteriza por una falta de respeto a la dignidad del ser humano y una ausencia total de ética en las relaciones interpersonales. Las consecuencias de estos tipos de conductas pueden verificarse desde distintas perspectivas; entre ellas, la integridad moral, la dignidad personal y el derecho de igualdad y no discriminación resultan afectados. (Piñaki 2008 , p.3-5).

En conclusión, se puede definir que el acoso laboral, es aquella conducta por la que una persona o un grupo de personas hostigan, abusan, intimidan, aterrorizan de manera verbal, por medio de la comunicación, con gestos, acciones, a la dignidad de una persona ya sea física o verbalmente, lo realiza de manera sistemática por un tiempo prolongado de manera sigilosa y disimulada. Esto con el objeto de marginar, aislar a esta víctima logrando que ésta se sienta acomplexada ya sea por el poder económico, social, cultural, lo que permite al acosador herir los sentimientos de esta persona y destrozarla psicológica o físicamente, a consecuencia de estos actos la víctima tendrá un mal desempeño en sus actividades laborales, o se retirará voluntariamente de su fuente laboral logrando así los acosadores su objetivo conseguir algo de esta persona por la vía de la manipulación, abuso, hostigamiento.

Todas las definiciones inciden en el mismo conjunto de elementos: el maltrato continuado y deliberado, que puede ocasionar daños físicos, psíquicos e incluso patrimoniales y que persigue expulsar al sujeto de su situación laboral, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo que atenta contra la dignidad del trabajador. (Gasco-García, 2011, p. 5)

1.1 CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL.

Se tiene que hablar también de los alcances del acoso laboral ya que puede interpretarse de manera errónea, dando lugar al trabajador o empleador el uso indiscriminado de este derecho y no correspondiente a la defensa que debe atribuirse en contra del acoso laboral, por lo que a continuación se detallan algunas conductas que se manifiestan en la Ley 1010 de Colombia;

a) Conductas que constituyen acoso laboral

- No dirigirle la palabra al trabajador e influyendo en los demás para que no lo hagan tampoco.
- Horarios excesivos y sin remuneración.
- Designarle oficios que no le corresponde o sobrecargarlo con trabajo de manera malintencionada o no asignarle ninguna tarea.
- Pedir tareas absurdas, restringirle la expresión, ofenderla personal o profesionalmente.
- Reiteradamente reprender a la víctima acerca de su desempeño de mala manera.
- Inventar rumores falsos sobre su capacidad profesional o su vida privada.
- Hacer comentarios racistas o sexistas.
- Agredirla físicamente.
- Negarle de manera injustificada los permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.

Todos estos factores pueden darse de manera conjunta, las consecuencias de estas acciones se reflejarán en la víctima ya que será ésta la que sufra problemas físicos y psicológicos. Dentro de estos se presentan de manera física a través de enfermedades ya que la víctima siente mucho estrés por el miedo de presentarse al trabajo y sufrir ese abuso, cumplir con sus funciones dentro del trabajo siendo esto una tortura para ella, además tiene también la responsabilidad de su familia. Afecta de manera psicológica; ya que su confianza, autoestima están dañadas, no encuentra un refugio

ni se siente protegida lo que le puede causar trastornos, depresiones incluso en casos extremos puede llevar a las víctimas al suicidio.

Por otro lado, también es bueno hacer una referencia de las conductas que no constituyen acoso laboral, respecto a este tema la legislación colombiana tiene detallado en el Art. 80 de la Ley 1010 lo siguiente;

b) No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina obediencia debida;
- b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d) La formulación de circulares o memorandos y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
- h) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

1.2.- FASES DEL ACOSO LABORAL

Leymann después de realizar diversas investigaciones sobre el acoso laboral pudo determinar fases marcadas dentro del mismo, la detallamos a continuación:

Primera Fase; Se da inicio con un conflicto que puede iniciar de un asunto muy simple con los colegas de trabajo en el entorno laboral. Este problema puede desaparecer o puede ser utilizado más bien como el motivo para dar inicio al acoso laboral, si se toman dos posiciones contrarias en el problema, el acosador o agresor y la víctima, que se los describirá más adelante.

Segunda fase; En esta fase después del problema la víctima ya siente alguna amenaza y se va sintiendo vulnerable, todavía no está consciente en qué desembocará ese suceso y la otra opción es que no se presente necesariamente esta segunda fase ya que la relación del agresor y la víctima puede directamente pasar a ser un problema sin solución en donde el agresor empezará con los distintos ataques que caracterizan al acoso laboral.

Tercera fase; En esta tercera fase el acoso laboral se ha desarrollado causando en la víctima características fastidiosas para colegas, jefes, incluso dentro de su familia; deficiencia en el trabajo, en las tareas familiares, actitud mala. Todo esto como consecuencia del abuso que recibió del agresor. Es en esta fase que las personas se van dando cuenta de que existe un problema con esa persona, la *víctima*, los supervisores también se percatan de ello pero es muy tarde cuando se dan cuenta, ya que consideran que el problema recae solo en la víctima y no analizan qué provocó esas acciones o actitudes, porque lo único que pueden ver es el resultado de ese abuso y manipulación, así que toman medidas para sacarla del trabajo, porque el agresor

actuó de manera inteligente y sigilosa logrando el objetivo que deseaba para la víctima. Pero puede darse también que los supervisores crean en la víctima; Es en extremo difícil probar que está siendo atacada, y será su palabra contra la del agresor.

Cuarta fase; En esta etapa el agresor ha logrado su cometido, provocando que despidan a la víctima, que esta esté enferma, no tenga confianza ni autoestima para encontrar otro trabajo.

1.3.- PERFIL DE LA VÍCTIMA Y EL AGRESOR

Perfil de la víctima

La víctima puede ser cualquier trabajador que provoque en el agresor cierta envidia o deseo para obtener algo de ella y que no logre conseguirlo; ya sea por atracción física, ingenuidad, sentir la necesidad de sentirse superior, envidiar sus logros, inteligencia, apariencia física, por política, religión, orientación sexual. Lo más normal es que se enfoquen en personas que tienen alguna vulnerabilidad; mujeres, personas con baja autoestima, enfermos, minorías, pero esto no es regla ya que también se da en personas perfectamente capaces, honrados, éticos, populares. Algunas de las características que puede que posean las víctimas son las siguientes;

- Elevado nivel de ética
- Honradez, rectitud y alto sentido de la justicia
- Autónomo, independiente y con iniciativa
- Alta capacitación profesional

- Popular entre sus compañeros
- Alto sentido cooperativo para el trabajo en equipo
- Persona sensible y de personalidad estable. (Iñaki Piñuel y Zabala, 2001, p. 17)

Esto no significa que cualquier otra persona, con características diferentes a las anteriormente mencionadas no puedan ser víctimas potenciales, basta con que sean identificadas como objetivo personal por parte del acosador.

Perfil del acosador

El acosador será un sujeto inseguro con miedo, por lo que de manera sigilosa y sutil hará todo lo posible por sacar de en medio aquel que constituya una amenaza para mantener su trabajo o aquel que no le dé gusto en lo que él quiera, estos sujetos en la mayoría son los superiores o jefes, pero también pueden ser colegas e incluso aquellos de menor jerarquía que la víctima, esto de aborda en la clasificación que se desarrollará a continuación. Pero no necesariamente es un solo acosador sino pueden ser varios conformando un grupo o banda que entre todos realizaran los actos de abuso, aislamiento, manipulación, humillaciones, hostigamiento causando en la víctima un derrumbe emocional, para que después ésta haga lo que ellos deseen. Para llegar a dicho objetivo ellos intimidarán, amedrentarán, dañarán psicológica, verbal, intelectualmente a la víctima, en muy pocas ocasiones la expresión de su violencia será física.

La actitud de los acosadores puede entenderse por problemas psicológicos frustraciones, por haber sufrido ellos por ende buscar que otro tiene que sufrir más,

complejos psicológicos reprimidos que liberan a través de las tendencias antes mencionadas.

1.4.- TIPOS DE ACOSO LABORAL

Entre los autores la mayoría coincide en tres tipos de acoso laboral;

1.4.1.-Acoso laboral ascendente

El acoso laboral ascendente es aquel en el que el perfil del acosador recae en aquella persona o grupo de persona de rango inferior, es decir, el personal a cargo del jefe.

Se mencionan diferentes casos en los que puede producirse el acoso laboral de manera ascendente; en el caso de que el nuevo jefe venga del exterior puede el acosador o los acosadores tener envidia porque deseaban el puesto, lo que sucederá es que no acepten los métodos nuevos introducidos por el nuevo jefe, sean irrespetuosos, y hagan parecer como si él no cumpliera su tarea y no fuera apto para ese cargo. Otra manera es que uno de los mismos trabajadores haya logrado subir jerárquicamente y ahora el este a cargo de sus antiguos compañeros, también puede ser víctima por las características mencionadas. También puede darse hacia aquellos jefes que son arrogantes, autoritarios, con sus inferiores.

1.4.2.- Acoso laboral horizontal

En el acoso laboral horizontal la víctima es acosada por un colega o compañero o por un grupo de ellos es posible que del grupo la víctima tenga un cierto grado de jerarquía. El problema puede darse por conflictos entre ellos de índole personal o porque algunos de ellos no les gusta recibir órdenes de alguien que tiene la misma

jerarquía que uno. Otro motivo puede ser que existan personas vulnerables y que por esas características sean abusadas por las demás sin razón alguna, solo por diversión.

1.4.3.- Acoso laboral descendente

Este tipo de acoso laboral es el más usual ya que el acosador será el jefe o superior lo que le da de cierta manera cierto poder sobre la víctima porque es del que depende su trabajo, además hay pocas instancias para acudir después del jefe. Lo más común es que quiera deshacerse de la víctima sin proceder al despido, este dentro de las exigencias que puede exigir al trabajador puede aprovecharse y llevarlas a la exageración, causando abusos, manipulaciones, hostigamiento.

1.5 CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL EN LA VÍCTIMA

La víctima presentará diferentes síntomas a causa del abuso que sufre en el trabajo: Psicológicas, mentales, físicas. Lo primero que presentará la víctima es la pérdida de confianza en ella, tanto de su persona como de sus aptitudes profesionales, sentirá culpa porque tendrá un comportamiento distinto tanto en el ambiente laboral como en su hogar, el sentimiento de que todo lo que hace está mal la harán cometer más errores, no querrá presentarse al trabajo, sufrirá desgaste físico, estrés, insomnio, ansiedad, angustia, fatiga, irritabilidad, cambios de personalidad, problemas de relacionamiento, depresión, inseguridad emocional. Todo esto reducirá su autoestima al mínimo, y los efectos se verán en su casa y en su eficacia laboral: Tensión en la familia, conflictos, agresividad, aislamiento de la víctima de la familia y amigos, a un principio ella se sentirá rechazada pero después será ella la que rechace el contacto con otras personas, falta de apoyo ya que nadie conoce lo que le sucede y si lo hacen no saben cómo hacer frente a este problema. En el trabajo de

igual manera estará irritable con todos los demás trabajadores, se aislará, su trabajo no será bueno ya que está pensando en otros problemas, y eso dará más motivo para que los demás la estigmaticen y sea ella la culpable.

CAPÍTULO 2.-

ANÁLISIS DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO BOLIVIANO Y LEGISLACIÓN COMPARADA E INTERNACIONAL SOBRE REGLAMENTACIÓN ACERCA DEL ACOSO LABORAL

2.1.- Análisis del Derecho Positivo Vigente

Para poder hacer un análisis del derecho positivo vigente es necesario entender la normativa vigente que, según Rigoberto Paredes, se entiende por jerarquía normativa al orden jerárquico del cuerpo legal de un Estado, el cual permite definir cuál será la normativa de aplicación preferida en caso de existir contradicción, diferencias en la interpretación, o cualquier otro conflicto en relación a una ley, un decreto, resoluciones o incluso actos administrativos y contratos. Conforme a la Constitución Política del Estado, la jerarquía normativa es la siguiente:

- Tratados o Instrumentos Internacionales en materia de Derechos Humanos firmados y ratificados que declaren derechos más favorables a la Constitución Política del Estado.
- Constitución Política del Estado.
- Los Tratados Internacionales.
- Leyes nacionales, estatutos autonómicos, cartas orgánicas y el resto de la legislación departamental, municipal e indígena originaria campesina.
- Los decretos, reglamentos y demás resoluciones emanadas de los órganos ejecutivos correspondientes.

2.1.1.-Tratados de Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III)

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

2.1.2.- Constitución Política del Estado

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia regula explícitamente el acoso laboral:

Art. 49.

III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

2.1.3.- Organización Internacional del trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, consciente de la importancia de la temática sobre el acoso y violencia en el trabajo establece en la exposición de motivos del Convenio de 2019 sobre la violencia y el acoso que:

1. Es pertinente que la OIT promulgue Convenios fundamentales para la protección de los trabajadores ya que otros Instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad han significado un bastión de protección a los derechos de los trabajadores.

2. Que el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso está reconocido internacionalmente y que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.
3. Que es necesario el reconocimiento de la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso y que los Estados miembros de la OIT tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos.
4. Que es necesario reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social; y que es la violencia y acoso también afectan la calidad de los servidores públicos y privados, y que pueden impedir que las personas en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en el o progresen profesionalmente.
5. Que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores la reputación de las empresas y la productividad.
6. Violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, reconociendo también que existe discriminación y

abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

7. Que la violencia domestica puede afectar al empleo, la productividad, así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica.

2.1.4.- Jurisprudencia

Las sentencias constitucionales expuestas a continuación son una muestra evidente de que el acoso laboral es tomado en cuenta al momento de la toma decisiones del Tribunal Constitucional Plurinacional, Artículo 49 de la CPE. Sin embargo, el acoso laboral no logra ser desarrollado jurisprudencialmente siendo el principio de la estabilidad laboral el que más se desarrolla.

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0381/2016-S2 Sucre, 25 de abril de 2016 **SALA SEGUNDA** Acción de amparo constitucional Expediente: 13731-2016-28-AAC, interpuesta por Yanet Apaza Rodríguez contra Carmen Soledad Chapetón Tancara, Alcaldesa y Marcelo Gabriel Plata Ticona, Director de Talento Humano, ambos del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto del departamento de La Paz.

Derechos supuestamente vulnerados. - La accionante, denuncia la lesión de sus derechos al trabajo y la estabilidad laboral, citando al efecto los arts. 24;46;48-I,II,III,IV,V y VI; y, **49,III de la CPE** I.1.3 Petitorio Solicita que se le conceda tutela y se restituyan sus derechos vulnerados, ordenando a las Autoridades demandadas del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, la reincorporación a su fuente laboral,

a la fecha de la demanda; y, por consiguiente, dejar sin efecto el memorándum DTHNB/0264/15.

Juez Primero de Partido y Sentencia Penal de El Alto del departamento de La Paz, constituido en Juez de garantías, mediante Resolución 02/2016 de 15 de enero, cursante en fs.123 a 128, “concedió” la tutela solicitada, disponiendo que la parte demandada en el plazo de veinticuatro horas se cumpla con la Conminatoria de Reincorporación JRTEA-BECS-C.R. 055/2015 a su fuente laboral a Yanet Apaza Rodríguez, en el Gobierno Autónomo Municipal del El Alto en los términos establecidos en dicha Conminatoria de Reincorporación, basando su Resolución en los siguientes fundamentos: Se evidenció que la parte accionante fue destituida del Gobierno Autónomo Municipal El Alto de los cargos de Técnico Administrativo III, Auxiliar Laboral II, cargos laborales que están protegidos de inamovilidad por la ley 321, motivo por el que acudió ante la instancia pertinente para su reincorporación, en este caso, a la Jefatura Regional de Trabajo de El Alto dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quien emitió la Conminatoria de Reincorporación JRTEA-BECS-C.R 055/2015 por el que se ordenó la reincorporación inmediata de Yanet Apaza Rodríguez al Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, en el cargo que ocupaba antes de su desvinculación más el pago de sus sueldos devengados y sus derechos sociales; sin embargo, esa Conminatoria no fue cumplida hasta el momento que se llevó a cabo la audiencia de acción amparo constitucional; consiguientemente, la parte demandada está vulnerando los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral previstos en los arts. 46 y 48 de la CPE; por lo que, en este caso corresponde hacer cumplir las normas señaladas anteriormente y la Conminatoria de Reincorporación así como lo señala la SCP 0330/2015-S3 de 27 de marzo.

En la presente Sentencia Constitucional se hace referencia al art. 49 de la CPE en la demanda y resolución no se menciona dicho artículo sin embargo se puede concluir que la gente va tomando conciencia acerca del acoso laboral, aunque dicho artículo lo refieren más para mencionar la estabilidad laboral.

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0273/2019-S3 Sucre, 8 de julio de 2019 SALA TERCERA Magistrada Relatora: MSc. Brígida Celia Vargas Barañado Acción de amparo constitucional Expediente: 26879-2018-54-AAC Departamento: Santa Cruz

Derechos y garantías supuestamente vulnerados El accionante denunció como lesionados sus derechos al trabajo, a la estabilidad e inamovilidad laboral por discapacidad, a la vida y la alimentación, a la salud y la seguridad social, citando al efecto los arts. 14.I y II, 15.I, 16, 18, 46.I, 48.I y II, 49.III, 70 y 410.II de la Constitución Política del Estado (CPE); 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH); y, 4 y 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

Petitorio Solicitó se conceda la tutela, disponiendo: a) Se ordene el cumplimiento de la Conminatoria de Reincorporación JDTSC/CONM. 104/2018 y en consecuencia se disponga su inmediata reincorporación a su fuente laboral, al mismo cargo y puesto que ocupaba, más el pago de sueldos devengados y por devengarse al reconocimiento, cumplimiento y restitución de todos sus derechos que le corresponden; y, b) Se sancione al pago de costas judiciales y reparación de daños y perjuicios.

Resolución La Jueza Pública Civil y Comercial Cuarta de la Capital del departamento de Santa Cruz, constituida en Jueza de garantías, mediante Resolución

08/2018 de 5 de diciembre, cursante de fs. 300 vta. a 305, concedió la tutela solicitada, disponiendo el cumplimiento íntegro de la Conminatoria de Reincorporación JDTSC/CONM. 104/2018, emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo Santa Cruz, así como el pago de costas judiciales; por otra parte, denegó la tutela en cuanto al pedido de daños y perjuicios.

En consecuencia, la Jueza de garantías al haber concedido la tutela impetrada, obró correctamente. **POR TANTO** El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Tercera; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve: CONFIRMAR la Resolución 08/2018 de 5 de diciembre, cursante de fs. 300 vta. a 305, pronunciada por la Jueza Pública Civil y Comercial Cuarta de la Capital del departamento de Santa Cruz; y en consecuencia, CONCEDER la tutela solicitada, en los mismos términos expresados por la Jueza de garantías.

SENTENCIA CONSTITUCIONAL PLURINACIONAL 0441/2019-S4

Sucre, 2 de julio de **2019 SALA CUARTA ESPECIALIZADA** Magistrado Relator: René Yván Espada Navía Acción de amparo constitucional Expediente: **27622-2019-56-AAC** Departamento: La Paz.

I.1.2. Derechos supuestamente vulnerados La accionante señaló como lesionados sus derechos a la vida, a la salud, a la petición, a la seguridad social, al trabajo, a la estabilidad laboral, a recibir una remuneración y salario justo, a la protección estatal de la familia y de las personas adultas mayores y al debido proceso, citando al efecto los arts. 14.I, II, III, IV y V;

15.I, II y III; 16.I; 21.1 y 2; 22; 23.I; 24; 30.I y II.1, 2, 3 y 9; 35.I; 45.I, II y III; 46; 48.I, II, III, IV, V y VI; **49.II y III**; 50; 60; 61; 62; 67.I; y, 115.II de la Constitución Política del Estado (CPE).

I.2.2. Informe de las personas demandadas : i) Mediante Contrato de Trabajo a Plazo Fijo DDH 089/2017 de 26 de abril, Sonia Rodríguez Bazualdo fue contratada por EPSAS S.A., para prestar sus servicios de Jefa del Departamento de Atención al Usuario, bajo 4 dependencias de la Gerencia Comercial; empero, lamentablemente, durante el tiempo que prestó sus servicios se produjeron varios conflictos con los usuarios y con el personal de la Empresa, pues de acuerdo al Informe EPSASINTERV./DDH 16/2018, emitido por la Supervisora de la División de Desarrollo de EPSAS S.A., dependiente de la Administración de Personal, se establece hechos de hostigamiento, acoso laboral y maltrato a los funcionarios (compañeros y dependientes), afectando el normal funcionamiento de la Empresa en el Departamento de Atención al Usuario, dichos actos fueron efectuados por la hoy impetrante de tutela; ii) Se tiene denuncia realizada por una usuaria en contra de la accionante, por el corte del servicio de agua potable, por parte de EPSAS S.A., debido a que Sonia Rodríguez Bazualdo había impartido instrucciones para dicho corte en su condición de Jefa del Departamento de Atención al Usuario, sin un respaldo legal y sin el debido proceso, poniendo en riesgo a la Empresa de acciones legales por parte de la afectada; iii) Se remitió varias denuncias por los funcionario dependientes de la accionante, quien en su calidad de Jefa, profería amenazas de destitución por el hecho de tener discrepancia de criterios relacionados a trabajo; iv) La conducta de la impetrante de tutela, vulneró lo establecido en el Contrato de Trabajo a Plazo Fijo 19/2018 de 2 de enero, en su Clausula Sexta inc. e) que disponía que debía conducirse con decoro, respeto y cortesía con los clientes, así como la de

guardar una conducta de mutuo respeto en las relaciones laborales y comunicaciones verbales y escritas no solo con sus superiores sino también con sus compañeros de trabajo y subordinados. Ante el incumplimiento y por la gravedad de los actos de Sonia Rodríguez Bazualdo, el Departamento Legal emitió el Informe Legal EPSAS INTERV/DL/TIF/557/2018, donde se recomendó que las atribuciones establecidas en la Resolución Administrativa Regulatoria AAPS 246/2013 de 2 de abril, “...artículo primero párrafo II inciso c)...” (sic), y en aplicación a la Cláusula Octava del Contrato a Plazo Fijo 19/2018, se rescinda el contrato de trabajo de la solicitante de tutela, toda vez que ponía en riesgo la prestación del servicio de agua potable a los usuarios, el prestigio de la Empresa y de la actual administración de la misma a cargo de la intervención dispuesta por la AAPS y el gobierno nacional; por lo que se pronunció el Memorándum EPSAS-INTERV/DAP/DDH/126/2018, mediante el cual se comunicó a la impetrante de tutela la rescisión del precitado contrato, siendo recibida la misma el 27 de agosto del indicado año; v) Ante el conocimiento del Memorándum, la accionante, presentó **denuncia ante la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz**, solicitando que la mencionada Empresa, procesa a su reincorporación y contradictoriamente pidió el pago de sus beneficios sociales hasta que se cumple el vencimiento de su contrato, el cual fenecía el 30 de septiembre de 2018; vi) **La mencionada Jefatura Departamental, emitió la Conminatoria J.D.T.L.P.//D.S. 0495/134/2018, disponiendo su inmediata reincorporación laboral, hasta la terminación del contrato de trabajo**, siendo notificada la Empresa con dicha determinación, el 19 de octubre del citado año, por lo que al haber vencido el Contrato a Plazo Fijo 19/2018 el 30 de septiembre del indicado año, el cumplimiento del mismo no era posible materialmente; en consecuencia, fue imposible restituirla a alguien que ya no trabaja en la Empresa por haber finalizado su contrato, aspecto que no es su responsabilidad; viii) Se desconoce

el hecho de que la accionante hubiera recibido órdenes y violencia psicológica laboral por parte de Helen Díaz, por el hecho de que la habría ayudado a ingresar a la Empresa, pues el mismo corresponde a la relación personal entre ambas, más aun siendo una funcionaria ajena a la Gerencia Comercial; razón por la que la solicitante de tutela, no podía recibir órdenes y menos admitir instrucciones de funcionarios que no sean los jerárquicos de la Gerencia Comercial, pues de hacerlo también habría incumplido el Contrato a Plazo Fijo 19/2018 y normas orgánicas internas de EPSAS S.A.;

CONCLUSIONES

Por Informe V-398/18 de 16 de enero de 2019, el Inspector de Trabajo de la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz, hizo conocer que de la verificación a la documentación, se tiene que la Conminatoria J.D.T.L.P.//D.S. 0495/134/2018, fue emitida el 24 de septiembre de dicho año, en la cual se dispuso la reincorporación de la accionante a su fuente laboral hasta la culminación del contrato de trabajo (30 de septiembre de 2018); sin embargo, la trabajadora, recién se apersonó el 19 de octubre del indicado año, siendo notificado el mismo día a la Empresa empleadora, es decir, en fecha posterior a la dispuesto en la Conminatoria, por lo que hace inviable establecer el cumplimiento o incumplimiento de la Conminatoria (fs. 97). II.7. Cursan dos fotocopias legalizadas de constancias de depósito en el Banco Mercantil Santa Cruz S.A., cada una por la suma de Bs7 353, 24 (siete mil trescientos cincuenta y tres 24/100 bolivianos) de 7 de febrero de 2019 a la cuenta de Sonia Rodríguez Bazualdo (fs. 205; y, 206).

Es así, que no es posible concebir que en la tarea de verificar una denuncia de incumplimiento de la conminatoria, lesivo del derecho al trabajo, se conciba al

Tribunal Constitucional Plurinacional como una instancia de ejecución de decisiones administrativas o como un órgano de policía, encargado de hacer cumplir las mismas, sino como un garante del ejercicio del derecho fundamental en cuestión, asumiéndose que en el marco del principio protector del trabajador, la instancia laboral administrativa, actuó conforme al marco constitucional y legal previsto para viabilizar el retiro o despido de un trabajador, encontrándose imposibilitada ésta jurisdicción de ingresar a analizar si la conminatoria efectuó una indebida o ilegal fundamentación a tiempo de determinar la reincorporación o si los datos, hechos y circunstancias que le dieron lugar, ameritaban tal determinación, debido a que eso corresponde a la jurisdicción ordinaria.

Con relación al segundo requisito que establece que la solicitud debe ser presentada ante autoridad competente o pertinente, se debe precisar que ésta no es una exigencia del derecho de petición, pues aun cuando la solicitud se presente ante una autoridad incompetente, ésta tiene la obligación de responder formal y oportunamente sobre su incompetencia, señalando, en su caso, a la autoridad ante quien debe dirigirse el peticionario; conclusión a la que se arriba por el carácter informal del derecho a la petición contenido en la Constitución Política del Estado, que exige como único requisito la identificación del peticionario, y en la necesidad que el ciudadano, encuentre respuesta y orientación respecto a su solicitud, en una clara búsqueda por acercar al administrado con el Estado, otorgándole a aquél un medio idóneo para obtener la respuesta buscada o, en su caso, la información sobre las autoridades ante quienes debe acudir, lo que indudablemente, fortalece el carácter democrático del Estado Boliviano. En ese entendido, cuando la petición es dirigida a un servidor público, éste debe orientar su actuación en los principios contemplados en el art. 232

de la CPE, entre otros, el principio de compromiso e interés social, eficiencia, calidad, calidez y responsabilidad.

III.3.1. Sobre el cumplimiento de la Conminatoria de reincorporación Ahora bien, de acuerdo a lo expuesto en el Fundamento Jurídico III.1 de la presente Sentencia Constitucional Plurinacional, se determinó que la línea jurisprudencial que deberá seguir este Tribunal, respecto a la forma de resolución de la problemática planteada por la accionante, debe ser la desarrollada en la SCP 0177/2012, por contener el estándar más alto de protección de derechos fundamentales, el cual establece que con el objeto de resguardar al trabajador ante despidos intempestivos y sin causa legal justificada, se creó un procedimiento administrativo sumarísimo, por el cual, se otorgan facultades al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para que sea esta entidad estatal la que determine si el retiro es justificado o no, y en mérito a ello, emitir si corresponde una resolución de conminatoria de reincorporación, para luego, en caso de que el empleador se resista a su observancia, acudir a la jurisdicción constitucional; medida adoptada con el fin de garantizar el cumplimiento inmediato de un acto administrativo, a través de la acción de amparo constitucional.

La indicada protección, conforme se tiene ampliamente fundamentado en la SCP 0015/2018-S4, no implica que la jurisdicción constitucional se constituya en una instancia más, dedicada a la ejecución de decisiones administrativas ni se le atribuya al Tribunal Constitucional Plurinacional, funciones de índole policial para el cumplimiento de las mismas, sino en un mecanismo rápido y efectivo para el restablecimiento del derecho fundamental al trabajo, a un empleo digno, y a la inamovilidad y estabilidad laboral, a través de la materialización del cumplimiento de la orden de restitución del trabajador a su fuente laboral, más el consecuente pago de los salarios devengados y otros derechos sociales que le correspondan, tomando

en cuenta que la empresa empleadora, cuenta con la vía expedita en el ámbito administrativo o jurisdiccional, para cuestionar o impugnar jurídicamente la Conminatoria emitida por la Jefatura Departamental de Trabajo de La Paz.

Entonces, de lo desarrollado anteriormente, se evidencia que las notas presentadas ante EPSAS S.A, se las hizo en aplicación de la facultad conferida por el art. 24 de la CPE, requiriendo una respuesta escrita a su petitorio; lo que demuestra que se cumplió con el primer requisito exigido por la jurisprudencia constitucional, al haberse formulado y reiterado una petición escrita y formal; de igual forma, se denota la falta de una respuesta a los escritos planteados a su competencia, y lógicamente, menos que ésta hubiera sido formal, pronta y oportuna por parte del demandado Marcel Humberto Claire Quezada, Interventor de EPSAS S.A., quien, hasta la fecha de interposición de la presente acción tutelar, no contestó a ninguno de los escritos; y finalmente, tampoco existen otros medios de impugnación expresos ante la falta de respuesta, que la accionante pudiera hacer efectivos.

POR TANTO El Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Cuarta Especializada, en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado y el art. 12.7 de la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional; en revisión, resuelve: REVOCAR en parte la Resolución 02/2019 de 8 de febrero, cursante de fs. 328 a 331 vta., pronunciada por el Juez Público Civil y Comercial Tercero del departamento de La Paz, en suplencia legal de su similar Segundo; en consecuencia, 1° CONCEDER la tutela solicitada, con relación al derecho a la petición y al pago de los salarios devengados y demás derechos sociales, conforme lo dispuesto en la Conminatoria J.D.T.L.P.//D.S. 0495/134/2018 de 24 de septiembre, si aún no se hubiere efectivizado el mismo; y, 2° DENEGAR la tutela impetrada, respecto a la reincorporación laboral, a la solicitud de establecer responsabilidad civil y penal, la

cancelación de costas y multas, resarcimiento de daños y perjuicios, así como al pago de gastos administrativos realizados, de acuerdo a los fundamentos jurídicos expuestos en el presente fallo constitucional.

SENTENCIA CONSTITUCIONAL Plurinacional 1588/2014

Sucre , 19 de agosto de 2014

SALA SEGUNDA, Magistrada Relatora Dra. Mirtha Camacho Quiroga

Accion de amparo constitucional, Expediente: 06078-2014-13-AAC

Departamento: La Paz, En revisión la Resolución 005/2014 de 9 de enero cursante de fs. 252 a 253 vta. Pronunciada dentro de la acción de amparo constitucional interpuesta por Virginia Gina Navarro Gutierrez, Rene Rodríguez Figueredo, Miguel Sagárnaga y Luis Fernando Rodríguez Cordero contra la Cervecería Boliviana Nacional S.A.(CBN) representada por Luciano Carrillo.

Hechos que motivan la acción

Conforme memorándums GNRH 024/2013, GNRH 025/2012, GNRH 022/2013 y GNRH 021/2012 de 20 de marzo de 2013, la CBN comunicó la necesidad de efectuar ajustes y cambios operativos o estructurales en la entidad aplicando el art. 12 de la Ley General del Trabajo (LGT) afectando la continuidad de sus actividades laborales, aduciendo que los memorándums precitados son de preaviso, pretendiendo concluir con la relación laboral el 20 de junio de 2013; vulnerándose la estabilidad laboral, al no existir causal justificada de despido conforme las presiones del art.16 del mismo cuerpo legal. Optando los ahora accionantes por la reincorporación a su fuente laboral en sujeción a los arts. 9 y 11.I del Decreto Supremo (DS) 28699, que

garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores asalariados, así como el art. 49 III de la Constitución Política del Estado que protege la estabilidad laboral, y prohíbe el despido injustificado. Los trabajadores, así como su organización sindical solicitaron infructuosamente a la empresa, a través de varias notas dejar sin efecto los despidos efectuado, no habiéndose otorgado respuesta favorable. Denunciando por ante la Jefatura Departamental del Trabajo Empleo y Previsión Social de La Paz, en procura de hacer prevalecer sus derechos, emitiéndose el pago de sueldos devengados y otros derechos sociales que les corresponden al momento de su cumplimiento, misma que la entidad accionada se resiste a cumplir, interponiendo Recurso Jerárquico el mismo que aún no fue resuelto por la instancia administrativa correspondiente. Al no existir otro medio o recurso legal para garantizar la protección inmediata, así como para restituir los derechos y garantías restringidos y suprimidos, interponen la presente acción de amparo constitucional.

Derechos supuestamente vulnerados.

Denuncian lesionados sus derechos a la estabilidad laboral: a un salario justo, equitativo y satisfactorio; a la seguridad social; a la igualdad y no discriminación, así como a la libertad de expresión, previstos en los arts. 14. III, 45.I, 49.III, y 106.II de la CPE.

Resolución

Tribunal Constitucional Plurinacional, en su Sala Segunda; en virtud de la autoridad que le confiere la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia y el art. 44.II del Código Procesal Constitucional, en revisión, resuelve: REVOCAR en todo la Resolución 005/2014 de 9 de enero, cursante a fs. 252 a 253 vta., pronunciada por

la Sala Civil y Comercial Primera del Tribunal Departamental de Justicia de La Paz; y, en consecuencia:

1° CONCEDER la tutela solicitada, disponiendo que la Cervecería Boliviana Nacional S.A., proceda a la reincorporación inmediata de los accionantes; así como el pago de los salarios devengados y demás beneficios sociales que les corresponda al momento de su cumplimiento. Con costas.

2° Disponer que, a través de Secretaría General de este tribunal, se remitan antecedentes al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a los fines del proceso por infracción de leyes sociales.

En los casos anteriores expuestos hacen referencia al art. 49 en el que esta mencionado el acoso laboral, sin embargo, hacen más referencia a la estabilidad laboral, no obstante de la segunda sentencia Constitucional podemos tener una ligera orientación de cómo proceder ante el acoso laboral, como por ejemplo que de manera escrita se pida al superior jerárquico que cese el acoso laboral, en caso de que este omita la petición de la víctima se puede proceder a otras instancias, como por ejemplo lo menciona , se creó un procedimiento administrativo sumarísimo, por el cual, se otorgan facultades al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para que sea esta entidad estatal la que determine si el retiro es justificado o no, y en mérito a ello, emitir si corresponde una resolución de conminatoria de reincorporación, se podría proceder de igual manera ante una petición sobre acoso laboral que el mismo ministerio pueda mandar a un inspector que se procesa con una conminatoria, en caso de que no se cumpla la misma y se siga recibiendo el abuso o incluso la víctima haya perdido su trabajo a causa del acoso laboral se puede recurrir a otra instancia, en caso de que el empleador u abusador se resista a su observancia, acudir a la jurisdicción

constitucional; medida adoptada con el fin de garantizar el cumplimiento inmediato de un acto administrativo, a través de la acción de amparo constitucional.

Como una previa conclusión a los precedentes citados puede establecerse que, si bien el artículo 49 de la Constitución Política del Estado Plurinacional es citado por los ciudadanos bolivianos en búsqueda de tutela jurídica constitucional, la cita se hace porque en la redacción del mismo también está incorporado el principio de estabilidad laboral. Queda pendiente que el mencionado artículo sea citado para solicitar tutela específica ante la presencia del fenómeno del acoso laboral.

CAPÍTULO 3.-ANÁLISIS LEGISLATIVO COMPARATIVO. -

3.1.-Justificación del estudio.

El análisis legislativo comparativo es un instrumento metodológico muy eficiente a momento de poner en evidencia es estado de avance en otros países sobre la regulación de un determinado hecho que es considerado como relevante por dichos estados.

Como se ha establecido dentro de los anteriores capítulos de la presente investigación, El acoso laboral no es solamente un comportamiento no deseado por la sociedad boliviana, de la revisión de tratados internacionales sobre derechos humanos, y exposición de motivos de la OIT sobre la violencia y el acoso se puede concluir que el acoso laboral es una práctica que debe ser eliminada en el mundo por sus consecuencias en la salud de la víctima y sus repercusiones en la sociedad.

Es por esto que en el presente capítulo se busca identificar, por medio de legislaciones relacionadas al acoso laboral, cómo es que este pernicioso comportamiento está siendo regulado.

Análisis propiamente dicho. -

Existen dos tipos de corrientes dentro del acoso laboral, aquellos países que legislan específicamente sobre el acoso laboral ya sea de manera general como las modificaciones realizadas al Código del Trabajo Chileno que analizaremos a continuación o como la Ley 1010 de Colombia que lo hacen de manera más específica aún, por la otra parte los demás países no consideran necesaria la reglamentación específica ya que piensan que pueden hacerlo a través de la legislación ya existente dentro de su normativa como los Alemanes y otros países de la Unión Europea tal como España.

Para el presente capítulo se presentaron dificultades para encontrar dichos reglamentos o leyes ya que la mayoría de los países no lo reglamentan de manera específica o se encuentra recién en proyecto de leyes. Primero se procederá a un análisis individual de cada legislación y por último se mostrará una comparación de las legislaciones elegidas para ser estudiadas rescatando los siguientes puntos de cada país: derechos o garantías que protejan al trabajador de acoso laboral, si tienen protección especial sobre acoso laboral o se protege por otros derechos generales, tipo de reglamentación, procedimientos y sanciones si hubieran.

3.2.- legislación boliviana sobre el acoso laboral. -

En el presente capítulo se hará una descripción de todas aquellas normas relativas al acoso laboral comprendidas en el Ordenamiento Jurídico Boliviano.

En la legislación boliviana no existen antecedentes que regulen el acoso laboral, previos a la Constitución Política Del Estado del año 2009 en la que explícitamente se regula el acoso laboral.

Art. 49 De La Constitución Política Del Estado;

P. III. El estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Del artículo mencionado anteriormente la Ley General del Trabajo regula todos los anteriores aspectos como la estabilidad laboral, el despido injustificado determinando cada uno de estos derechos y las sanciones pertinentes, sin embargo es la primera vez que se hace mención en relación al acoso laboral, sin tener noción de que es esta figura y sin estar reglamentada en otra ley o normativa boliviana lo cual es un problema serio ya que la población desconoce la protección a dichas amenazas a los derechos de los trabajadores, pero además si llegara a existir un caso que llegue a tribunales no existen antecedentes, límites, sanciones absolutamente nada para que pueda llevarse el juicio de la manera más correcta velando por los derechos de todos de manera igualitaria.

Bolivia tiene en su normativa la Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia Ley No. 348 promulgada el 9 de marzo de 2013, de la que se puede rescatar nuevos conceptos especialmente aquellos que por primera vez hacen referencia al acoso laboral.

Aparte de los conceptos de los tipos de violencia que pueden existir resaltaremos dentro del art.7 el inciso 11 que desarrolla lo que es la “*violencia laboral; como toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier*

persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos”.

Esta misma ley crea un órgano encargado de la erradicación de la violencia en razón de género SIPPASE el cual prevé un registro sobre antecedentes de agresores, y toda la información respecto del conflicto por otro lado designa en su Art. 16 al Ministerio de Justicia como ente rector el cual será el responsable de coordinación, articulación y vigilancia de la aplicación efectiva y cumplimiento de dicha ley junto con el SIPPASE, en el Art. 21 inciso 4 habla de la protección contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, y adopción de procedimientos internos administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción. Dando dos opciones de acudir a la vía administrativa o judicial, establece además las medidas de protección a mujeres, persecuciones y sanciones penales. Por lo anteriormente expuesto puede concluirse que dicha ley sirve para lograr tener ciertos parámetros, especialmente para la forma de proceder cuando se incurra en la figura de acoso laboral. Sin embargo, como reglamentación especial para el acoso laboral es deficiente ya que sigue sin establecerse de manera general para todos los trabajadores y no cumple con el objetivo de reglamentar por lo menos de manera general lo que es el acoso laboral.

Recuperado del periódico El Diario, el 5 de enero de 2010 “El acoso laboral resulta ser otra forma de vulnerar los Derechos Humanos y en la pasada gestión se atendieron varias denuncias al respecto, afirmó la delegada regional del Defensor del Pueblo, Clotilde Calancha. Los casos se hacen difíciles cuando las autoridades no entienden, a cabalidad que finalmente se debe respetar los derechos de los otros y

evitar el acoso laboral que se ha puesto muy de moda en Oruro, porque maltrata la dignidad generalmente de las mujeres, remarcó. Acotó que es muy difícil comprobar el acoso laboral porque las autoridades siempre tienen sus argumentos, sin embargo, se pueden contar con indicios cuando éstos manden, a sus presuntas víctimas, memorándums inclusive sin motivo alguno o realicen llamadas de atención, cuando en realidad lo que hacen es cansar al servidor público para que se vaya. Consideró que es una conducta que vulnera los derechos humanos de las personas que, lastimosamente se incorporó en nuestra relación de conductas y que sería incorporada en la Ley General del Trabajo. (El Diario, 2010, p. 5).

3.3.-ANÁLISIS INDIVIDUAL DE CADA LEGISLACIÓN

3.3.1.-Países sin regulación específica sobre acoso laboral. -

3.3.1.1.-Paraguay. -

En Paraguay, como se menciona debajo, las trabajadoras en su mayoría acuden al ministerio de la mujer sin embargo no hay nada que regule en acoso laboral de manera específica.

Recuperado del periódico Última Hora periódico Paraguayo con fecha de 8 de Mayo de 2018 se puede verificar con datos que existe acoso laboral y que el incremento de esta vulneración de derechos que lleva a los y trabajadoras en este caso más mujeres embarazadas o que recién dieron a luz se incrementan las denuncias, sin embargo utilizan otros medios para defender sus derechos ya que no están tipificados en su ordenamiento jurídico , cito “ las denuncias fueron más variadas, pero este año me tocó atender más casos de acoso laboral", comentó a Última Hora la directora del Departamento de Asesoría Jurídica del Ministerio de la Mujer, Shirley Aguayo.

Las denuncias se realizan a través del Servicio de Atención a las Mujeres, dependiente del Ministerio de la Mujer.

Aguayo explicó que la mayoría de los casos de acoso en los que se involucró se dieron cuando las trabajadoras regresaban del reposo por maternidad. Muchas llegan y no encuentran su puesto laboral, otras no tienen designaciones, a otras les designan funciones nuevas sin previo aviso, también está muy presente la burla, tanto de los superiores como de los compañeros.

La abogada aclaró que en la institución no tienen contabilizados los casos ya que su trabajo se basa más que nada en orientar y no en iniciar acciones judiciales. Cuando no hay resolución o respuestas en los casos, se derivan a la Secretaría de la Función Pública o al Ministerio de Trabajo, dependiendo de si los casos de acoso se dan en empresas privadas o en instituciones públicas. (Última Hora, 2018, pag,3)

3.3.1.2.-Perú. -

Desde el punto de vista del marco legal, el mobbing no está regulado de manera específica en el Perú. Sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones.

Si el acoso proviene del empleador, existe una regulación expresa contenida en el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (artículo 30). «En este caso, el mobbing puede ser concebido como un acto que afecta la dignidad del trabajador, por lo tanto, considerado un comportamiento hostil», anota Orlando de las Casas.

Artículo 30°.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes: a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones

de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador; b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría; c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio; d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador; e) El acto de violencia o el falta grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia; f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma; g) Los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

En caso de acoso ejercido por el empleador, el trabajador puede informar del acto hostil y otorgar un plazo de seis días para que el empleador corrija su actitud. Si éste no modifica su comportamiento, el trabajador puede optar por dar por terminada la relación laboral o demandar judicialmente el cese de hostilidad.

Si el acoso es originado por otro trabajador —o por varios de ellos— eventualmente se podría estar configurando la comisión de una falta grave.

«En este caso el trabajador tendría que advertir a su empleador acerca de lo que está ocurriendo, y, una vez que éste haya verificado los hechos, eventualmente puede proceder con el despido del agresor», expresa Orlando de las Casas.

Otra falta que goza de regulación expresa es el referido al hostigamiento sexual, que es una expresión de hostilidad que también afecta la dignidad del trabajador.

3.2.1.-PAISES QUE REGULAN DE MANERA ESPECIFICA EL ACOSO LABORAL.

3.2.1.1.-LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Colombia es el país sudamericano que posee la regulación normativa más completa acerca del acoso laboral, su ley 1010 de 2006 toma todos los aspectos concernientes a dicho tema regulándolo de manera específica; desde el concepto, las conductas o formas de acoso laboral, a las conductas o formas que no se consideran como tales, cuales son las atenuantes, las sanciones, los medios probatorios, enfermedades que puede causar etc. Ya que del análisis realizado se ha considerado a esta ley como la más completa, es en base a ésta que se plantearán los lineamientos generales que den lugar a la propuesta de la presente investigación.

Desarrollo de la ley colombiana N° 1010 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”

En su artículo 2 dispone que; Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo. La ley 1010 de Colombia presenta una reglamentación muy completa acerca

de lo que es el acoso laboral y todo lo relacionado después de su primer artículo menciona las formas en las que puede darse el acoso laboral:

a. **Maltrato laboral.** “Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.”

b. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c. **Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Asimismo, dentro de la Ley 1010 de Colombia “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, artículo 3 se manifiestan como atenuantes:

- a) Haber observado buena conducta anterior.
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor.
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado.
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual. Pero además de esto también especifican los agravantes, detallan las conductas que se consideran acoso laboral y las que no las cuales se mencionaron con anterioridad, los sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral son importantes y se las considera como valiosas fuentes para normativa futura;

Dentro de las empresas, su reglamento deberá prever e instituir mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral ya que es su obligación el de velar por la seguridad de sus trabajadores, mencionan las instituciones a las que puede acudir la víctima para denuncia el acoso laboral entre ellas (la policía, inspectores de trabajo, municipalidades, defensor del pueblo). También sugieren la intervención de una institución de conciliación como medio alternativo para solucionar el problema. Menciona también el tratamiento sancionatorio entre estos la sanción de que el sujeto activo pague a la víctima de 2 a 10 salarios mínimos también sanciones para empleadores que toleren el acoso laboral, responsabilidad de las empresas de correr con los gastos médicos de la víctima de acoso laboral hasta el 50% , el funcionario público que cometa acoso laboral se considerara una falta gravísima, el hecho de que la víctima haya renunciado al trabajo a consecuencia del acoso laboral dará paso a la indemnización debida de la víctima basándose en el Código Laboral Colombiano y por último menciona que los actores de acoso laboral podrán ser despedidos con causa justa de sus trabajos o a la no renovación de sus contratos.(Ley Contra el Acoso Laboral No. 1010, 2006, pp. 2,4,5,6)

3.2.1.2.-LEGISLACIÓN CHILENA

El 2012 Chile promulga la Ley la No. 20.607 que consiste en una modificación al Código del Trabajo Chileno, incorporando en éste lo que el acoso laboral dando una definición, sujetos, y de este modo incluye el acoso laboral dentro de su legislación laboral de manera general, dejando las conductas que constituyen en acoso laboral a interpretación del artículo que dispone lo siguiente:

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art.2 del Código del Trabajo Chileno, modificado por ley No. 20.607 dispone;

“... Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

También establece dicho código luego del acoso laboral, los actos de discriminación, distinciones, exclusiones, preferencias. Antes de esta ley no se tenía normativa específica sobre el acoso laboral en este país.

3.2.1.3.-LEGISLACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA

Como es de nuestro conocimiento las normas que rigen a toda Europa de manera general son acatadas por todos los países que la conforman esa Unión de Estado, sin embargo, cada país a su vez tiene sus propias normativas. La legislación de la Unión Europea no tiene una legislación específica sobre acoso laboral, sin embargo, este fenómeno se regula en una serie de leyes y diferentes artículos para poder regular dicho tema.

En este sentido, la Resolución No. 2339 de 2001 por el Parlamento Europeo; Resolución sobre el acoso en el lugar de trabajo 2001/2339 Pide a los Estados miembros, con el fin de contrarrestar el acoso y el acoso sexual en el trabajo, para revisar y, en su caso, como complemento a su legislación vigente y revisar y estandarizar la definición de intimidación; Expresamente hace hincapié en la responsabilidad de los Estados miembros y de la sociedad en su conjunto con respecto a la intimidación y la violencia en el trabajo.

La resolución del Parlamento Europeo acerca del acoso moral en el trabajo 2001/2339, determina en resumen los siguientes considerandos;

Un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo

- a) La magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso laboral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales.
- b) Las personas que están sometidas a acoso laboral sufren considerablemente más estrés que los trabajadores en general, el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés.
- c) Pueden mencionarse como causas del acoso laboral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos. Resuelve de la siguiente manera el parlamento a dichos considerandos;
 - 1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, es un fenómeno del cual no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención.

2. El aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso.
3. Las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso laboral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente: de un superior a un inferior; o ascendiente, de un inferior a un superior; de acoso horizontal, entre colegas del mismo nivel o mixto.
4. Subraya que las falsas acusaciones de acoso laboral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso laboral.
5. Las medidas contra el acoso laboral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social.
6. Pide a la Comisión que, que haga hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral, destinado entre otras cosas, a combatir el acoso laboral y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en este sentido.
7. Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso laboral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso laboral y elaboren una definición uniforme.
8. Solicita prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita.
9. Recuerda que el acoso laboral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad

de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos.

10. Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio. (Europeo, 2001, pp. 1,2)

El mismo documento también da una definición más específica acoso laboral estableciendo: “El acoso laboral es una forma negativa de la conducta, entre compañeros o entre superiores y subordinados jerárquicos, por lo que la persona en cuestión es humillado y atacado directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y el efecto de lo alienante en ella en varias ocasiones.”

A la fecha muy pocos estados miembros de la Unión Europea han legislado el acoso laboral pero no existe una legislación general uniforme para todos ellos.

3.2.1.4.-LEGISLACIÓN FRANCESA

Francia reglamentaba el acoso laboral dentro de sus normas generales a través del Código Civil y con el Código Laboral defendiéndolo a través del derecho a la integridad moral, estabilidad laboral, protección a la personalidad, derecho al trabajo, sin embargo, con las últimas modificaciones realizadas al Código del Trabajo Francés el acoso laboral ya tiene reglamentación específica a continuación los artículos de dicho Código;

Artículo L1152-1 (*Harcèlement moral o Acoso laboral*). -

Ningún empleado debe sufrir repetidos actos de intimidación que tengan por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo que puedan perjudicar sus derechos y su dignidad, que influyan en su salud física o mental, o poner en peligro su futuro profesional.

Artículo L1152-2

Ningún empleado, no en prácticas o de prácticas no pueden ser sancionados, despedidos o ser medida directa o indirectamente discriminatoria, en particular en lo que respecta a la remuneración, la formación, la reclasificación, misiones, calificación, clasificación, ascenso, traslado o renovación de un contrato por haberse negado a someterse a repetidos actos de acoso o han sido testigos de tal conducta o informes.

Artículo L1152-4

El empresario adoptará las medidas necesarias para impedir los actos de hostigamiento.

Artículo L1152-5

Cualquier empleado que lleva a cabo actos de hostigamiento es responsabilidad disciplinaria.

Artículo L1152-6

Un proceso de mediación podrá ser aplicado por cualquier persona de negocios que crea que existe acoso laboral o el demandado. Un mediador está sujeto a un acuerdo entre las partes. El mediador informará el estado de las relaciones entre las partes. Se trata de conciliar y presentar sus propuestas por escrito que el punto de detener el acoso. Cuando fracasa la conciliación, el mediador informará a las partes de las sanciones y las garantías procesales en favor de la víctima. (Codigo de Trabajo Frances, 2014, p. 54).

3.2.1.5.-LEGISLACIÓN ESPAÑOLA

El ordenamiento jurídico español no contemplaba de manera específica el ilícito del acoso laboral, en 2001 se produjeron algunos intentos de promover legislación de manera concreta, después se lo introdujo dentro del Código Penal en la sección de torturas y delitos contra la integridad moral.

- En junio de 2001 el grupo Entesa Catalana de Progressinst pide al gobierno a tomar iniciativas contra el acoso laboral.

En el Código Penal de España, el acoso moral está tipificado de manera general dentro de algunas figuras jurídicas como; delitos de torturas y contra la integridad moral por lo que se entiende;

Artículo 174. Tortura

1. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiera a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral. El culpable de tortura será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años.

Artículo 175.- Autoridad o funcionario que atenta contra la integridad moral del individuo. - La autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo anterior, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo. (Estado, 2012, p. 49).

3.3.-CATEGORIZACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

Colombia. -

Los derechos y garantías que protegen al trabajador de acoso laboral; es la protección al acoso laboral de manera directa.

- **Protección específica;** Reglamentación ley 1010 de Colombia.
- **Procesos;** Primero menciona una conciliación, después da paso al proceso laboral para privados y proceso administrativo para los funcionarios públicos.
- **Sanciones;** De 2 a 10 salarios mínimos, correr con los gastos médicos de la víctima hasta el 50%, el funcionario público que haya logrado que la víctima renuncie al trabajo, dará paso a la indemnización debida de la víctima y por ultimo menciona que los actores de acoso laboral podrán ser despedido con causa justa de su trabajo o a la no renovación de sus contratos.

Chile. -

Los derechos y garantías que protegen al trabajador de acoso laboral es; la protección contra el acoso laboral de manera directa.

- **Protección específica;** En su ley general, reglamentación ley No. 20.607 que modifica el código del Trabajo Chileno.
- **Procesos;** En dicho Código del Trabajo Chileno mencionan conciliaciones, procesos laborales y en cuanto se requiera el cumplimiento de obligaciones proceso de cobranza laboral y previsional.
- **Sanciones;** El Código Chileno no habla de sanciones deja a disposición del juez respecto el caso específico.

Unión Europea. - En la Unión Europea los derechos y garantías que protegen al trabajador del acoso laboral es la integridad moral, la estabilidad laboral, salud, sin embargo, en algunos países la protección es a través de protección directa contra el acoso moral, en otros por medio de otras figuras jurídicas, reglamentación decreto 2339/2001 que exige a los estados a reglamentar el acoso moral.

- **Proceso;** De acuerdo a cada estado en el que suscite el caso.
- **Sanciones;** Tampoco están establecidas de manera uniforme.

Francia. -En Francia, los derechos y garantías que protegen del acoso laboral es el acoso laboral de manera directa, protección específica en la ley general, reglamentación Código de Trabajo Francés.

- **Procesos;** Administrativo y laborales.

- **Sanciones;** El juez determinara las sanciones.

España. - En España, los derechos y garantías que protegen a los ciudadanos contra el acoso laboral es la integridad moral, psicológica, física, además la no discriminación y la libertad protección por medio de otras figuras jurídicas (tortura), reglamentación en el Código Penal Español en la sección de torturas e integridad moral.

- **Proceso;** Penal.
- **Sanciones;** De uno a tres años si fue con agravante de dos a seis años, con posibilidad de inhabilitación.

Perú. - No se defiende el acoso laboral de manera directa se deben utilizar otros mecanismos como la ley de productividad y competitividad laboral art. 30.

- **Proceso;** Ministerio de trabajo
- **Sanción:** Se puede pedir el despido del agresor

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

Primera. Como resultado de la investigación realizada, se considera que el acoso laboral existe en Bolivia y que a partir de su mención dentro de la Constitución Política del Estado se hace necesaria una reglamentación con el objetivo de darle pleno alcance a la norma constitucional.

Segunda. Acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida por el cual una o varias personas de un cargo superior, un compañero o un subalterno encaminada a infundir miedo, terror, angustia que amenace o perjudique el desempeño laboral del trabajador o trabajadora con el fin de que la víctima renuncie a su trabajo vulnerando los derechos del trabajador o trabajadora.

Tercera. Por disposición de la Constitución Política Del Estado en su art. 49 Parágrafo III. Se prohíbe toda forma de acoso laboral, sin embargo, solamente queda el acoso laboral enunciado dentro de la norma madre, dejando a interpretaciones abiertas y con vacíos jurídicos por lo que se ve necesaria la reglamentación del acoso laboral en Bolivia.

Cuarta. Del estudio legislativo comparativo se determina que la mejor reglamentación sobre acoso laboral es la ley 1010 de Colombia ya que prevé absolutamente todos los parámetros y alcances del acoso laboral y después la legislación francesa que incluye en su código del trabajo el acoso laboral estableciendo en que consiste la conducta y el procedimiento a seguir. En general los ámbitos de regulación son la definición, sujeto activo, sujeto pasivo, conductas que constituyen acoso laboral y conductas que no constituyen acoso laboral, las faltas y

sanciones que es lo que se propone incluir dentro del Ordenamiento Jurídico Boliviano.

Después de la investigación realizada acerca del acoso laboral en Bolivia, de la comparación normativa, estudio de las legislaciones extranjeras, se concluye que sí existe acoso laboral en Bolivia, está regulado constitucionalmente en el artículo 49. Sin embargo, su regulación es necesaria ya que quedan desprotegidos derechos derivados de la dignidad de todo ser humano en los sujetos que son objeto de este tipo de violencia, sea ésta empleador o trabajador. Si bien la jurisprudencia, tratados internacionales y Constitución reconocen al acoso laboral, las potenciales víctimas del mismo no lo hacen quedando sus derechos desprotegidos ante la falta de una legislación especial. Es necesaria una visualización del acoso y la regulación especial del mismo constituye una manera, desde la ciencia del derecho, para aportar en esta tarea.

El acoso laboral produce perjuicios graves en las víctimas, así como en el ambiente laboral, situación que repercute consecuentemente en la sociedad en general.

4.2.- RECOMENDACIONES

Siendo este un trabajo de investigación de carácter dogmático jurídico propositivo, es necesario exponer la forma en la cual se considera que se incluya el acoso laboral en la legislación boliviana, a continuación, se presenta la principal recomendación y propuesta de la tesis:

4.2.1.-SECTOR EN EL QUE SE PROPONE SE INCORPORE LA REGLAMENTACIÓN ESPECIAL SOBRE ACOSO LABORAL.

Como se menciona anteriormente debe modificarse la Ley General del Trabajo, lo cual permite que se introduzca dentro de sus modificaciones el acoso laboral mencionado por primera vez en la Constitución Política del Estado Boliviano el año 2009, así estará regulado dentro de la ley laboral general logrando reglamentar el acoso laboral pudiendo así proteger los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo de los empleadores. La ventaja de incorporar el acoso laboral dentro de la Ley General del Trabajo es que será de fácil acceso ya que se encontrará sistematizada con el conjunto de normas laborales, al reglamentar el acoso laboral se cumplirán los lineamientos que debe seguir la Ley General del Trabajo. Pero además de la justificación de que las normas deben estar sistematizadas se considera que es la manera correcta para que la población tenga a su alcance de manera práctica la reglamentación del acoso laboral.

4.2.2. PROPUESTA DE TÍTULO, CAPÍTULOS Y ARTÍCULOS A INCORPORARSE DENTRO DE LA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO.

A continuación, se presenta un título con sus respectivos capítulos y artículos como sugerencia para ser incorporados dentro de las modificaciones de la Ley General de Trabajo. Como primera parte deberá estar la definición de acoso laboral mencionado en la Constitución Política del Estado del año 2009; definición del sujeto activo y pasivo; conductas que constituyen acoso laboral; conductas que no constituyen acoso laboral; sanciones. Para la siguiente propuesta se utilizarán números de títulos, capítulos y artículos ficticios:

TITULO X
DEL ACOSO LABORAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 37.- El objeto del presente título es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que emerjan dentro de una relación laboral.

CAPÍTULO II

DEFINICIÓN

Art. 38.- Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador o trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, que amenace o perjudique su situación laboral, genere desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

CAPÍTULO III

DE LOS SUJETOS

Art. 39.- El sujeto activo puede ser toda persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, socio, que tenga el cargo como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe dentro de una estructura organizacional.

También puede ser sujeto activo la persona natural que se desempeñe como trabajador, y que incurra en las conductas constitutivas de acoso laboral.

Art. 40.- Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral los trabajadores y/o trabajadoras que tengan una relación laboral, los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos, siempre que la agresión u hostigamientos resulten del acoso laboral.

CAPÍTULO IV

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL Y CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

Art. 41.- Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a)** Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- b)** Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras groseras o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
- c)** Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
- d)** Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
- e)** Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

- f)** La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
- g)** Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
- h)** La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i)** La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;
- j)** La exigencia de trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida; los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;
- k)** El trato notoriamente diferenciado respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
- l)** La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- m)** La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;
- n)** El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral.

Art. 42.- No constituyen acoso laboral en ninguna de sus modalidades:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el la Ley General del Trabajo o su Decreto Reglamentario.
- f) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- g) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones que se encuentra en la normativa laboral en general y la normativa interna en particular.

CAPÍTULO V

DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Art.42.- Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves y gravísimas:

- a).** Son faltas leves, las previstas en los incisos b, c, d, e, f, g, j, k, l, m, y n del artículo 41 del presente título.
- b).** Son faltas graves, el incurrir en la comisión de una falta leve, habiendo sido anteriormente sancionado por otra leve.
- c).** Son faltas gravísimas, las previstas en los incisos a, h e i o la comisión de una falta leve, habiendo sido sancionado anteriormente por otra grave.

Art. 43.- De las sanciones:

- a)** Cuando el autor incurra en una falta leve será notificado por su superior al mando mediante un memorándum para que cese con el acoso, si persiste el hostigamiento se continuará con la comprobación de la comisión del delito mediante proceso.
- b)** Cuando el acosador incurra en la comisión de una falta gravísima y previamente se haya verificado la misma, el acosador será sancionado con el despido forzoso, que se constituirá como justificado, perdiendo los beneficios sociales correspondientes al mismo.

5.-ANEXOS

5.1.- GLOSARIO

Derecho normativo laboral: Abarca, doctrinal o positivamente, las relaciones internas entre los grupos profesionales para regir, mediante reglas jurídicas, la actividad laboral en lo relativo a los intereses y modalidades que, respecto a la prestación de servicios y a la producción, existen entre patronos y trabajadores, con intervención necesaria del estado para ampliar o restringir los efectos de las normas que se establezcan, a fin de armonizarlas con las conveniencias generales del país, con las actividades y derechos de los demás sectores de la vida nacional y hasta con las imposiciones de la conveniencia internacional. El derecho normativo del trabajo es un derecho profesional que tiene por sujeto al grupo laboral y no al trabajador aislado, sino al gremio o a la asociación profesional y el empresario como factores de la producción (Cabanellas 2003).

Trabajador: Según el *Diccionario* de la Academia se llama así la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero. En el derecho del trabajo es uno de los sujetos de la relación laboral (Ossorio 1991).

Superior: Lo más elevado o mejor, lo de mayor fuerza, virtud o bondad. Como opuesto a *inferior o subordinado*, todo jefe o quien ejerce funciones más elevadas en la jerarquía respectiva (Ossorio 1991).

Supervisor: El que procede a ocasional o metódica supervisión (Cabanellas 2003).

Empleador: Sinónimo de patrono o empresario, por oposición a empleado (Ossorio 1991).

Empleado: Definido por la Academia como persona destinada por el gobierno al servicio público, o por un particular o corporación, al despacho de los negocios de su competencia o interés (Ossorio 1991).

Acosar: Perseguir sin tregua ni reposo. Estrechar, acorralar, arrinconar. Hostigar. Incomodar, molestar. Pretender con insistencia inoportuna (Cabanellas 2003).

Acoso moral: Sistema que funciona según la ley del más fuerte o del más ambicioso. Tanto en las familias como en las empresas y los Estados, los perversos narcisistas se las arreglan para atribuir a los demás los desastres que provocan, se presentan luego como salvadores y se hacen así con el poder para ella, la persona mala o perversa es la que utiliza y destruye al otro sin tener ningún sentimiento de culpa. Y afirma que los paranoicos consiguen el poder por la fuerza, mientras que los perversos lo toman mediante la seducción. Ambos son manipuladores y destructivos, y, por lo tanto, acosadores en potencia (Hirigoven 1998).

Violencia física: Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio (ley 348 de 2013).

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Violencia psicológica: Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio (ley 348 de 2013).

Violencia laboral: Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos (ley 348-2013).

Mobbing o acoso laboral: Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Leymann 1990).

Despido indirecto: Disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador (Ossorio 1991).

Agresor: El que acomete a otro injustamente y con propósito de golpearlo, herirlo o matarlo. Cuando dos personajes se acometen, el que ataca primero. En general, el que viola o quebranta el derecho ajeno; quien inicia un daño (Ossorio 1991).

Agresión moral: El ataque a los sentimientos o patrimonio espiritual de las personas, de manera velada, irónica, manifiesta o implacable, que reviste las formas de la ofensa, el agravio, el insulto y la calumnia. Se contrapone a la agresión física (Cabanellas 2003).

Aislar: Dejar separada una cosa o una persona de otras. Apartar o proteger, para poner a salvo de ciertos peligros o contingencias. Incomunicar. Recluir. Confiar. Desterrar (Cabanellas 2003).

Sutileza: Ingenio. Distinción profunda. Perspicaz, precisión del detalle (Cabanellas 2003).

Sigiloso: Que observa sigilo. Que guarda silencio. De modo secreto o reservado (Cabanellas 2003).

Depresión: Hundimiento de parte del cuerpo, sea natural o a consecuencia de una agresión o accidente. Abatimiento, desmoralización, decaimiento. Humillación (Cabanellas 2003).

Ambiente de trabajo: En el enfoque material del vocablo, la higiene laboral pretende que el trabajo se realice en condiciones ideales de ambiente para la salud y el espíritu del trabajador. Una iluminación adecuada, una ventilación frecuente, una escasa humedad, la precisa calefacción en invierno y la posible refrigeración. Cuando el trabajador amplía la convivencia con el lugar donde realice tareas, esa preceptiva recomienda dormitorios espaciosos, comedores (Cabanellas 2003).

SIPASSE: Sistema Integral Plurinacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia en Razón de Género.

6.-BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Prevención contra la Tortura (2008), *define acoso laboral*, Naciones Unidas.
- Código del Trabajo (1931), Chile.
- Código del Trabajo (1959), Francia.
- Código de Penal (1995), España.
- Clotilde Calancha (5 de enero de 2010), *El Diario*, p. 5., Oruro, Bolivia.
- Constitución Política del Estado de Bolivia (2009), Bolivia.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), *Resolución 217 a III*
- Gasco-García (2001), *Acoso laboral o mobbing*, Cuenca.
- Hirigoyen, Marie (1999), *El acoso moral*, editorial La Découverte y Syros, París.
- Iñaki Piñuel y Zabala(2001), *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Madrid.
- Ley contra la violencia a la mujer No. 348(2013), Bolivia.
- Ley de Productividad y Competividad Laboral (1997), Perú.
- Ley General del Trabajo (1942), Bolivia.
- Ley 1010 (2006), Colombia.
- Leymann, Heinz (1996), *Aterrorización psicológica*. sitio oficial del Dr. Leymann: The Mobbing Encyclopaedia <http://www.leymann.se/>
- Lorenz, Konrad (1976). *Consideraciones sobre las conductas animal y humana*. Barcelona.
- Lorenz, Konrad (1971). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. México.

- Manuel Ossorio (1991) *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*, 26ava. Edición. Editorial Heliasta.
- Orlando de las Casas (2012), *cómo reaccionar ante el acoso laboral*, Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (2001) *Convenio Colectivo del veintiséis de febrero*. Ginebra.
- Paredes Rigoberto (2010) <https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-la-jerarquia-normativa>
- Piñuel, Iñaki (2008). *Mobbing, el estado de la cuestión*. Gestión 2000.
- Rafael Bielsa (1961), *Metodología jurídica*, editorial. Castellvi S.A. Argentina.
- Resolución del Parlamento Europeo (2001) *sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*.
- Shirley Aguayo (8 de mayo de 2018), *Última hora*, P.3 asunción, Paraguay.
- Sistema de Información del Tribunal Plurinacional, [https://buscador.tcpbolivia.bo/\(S\(wlfr2sojstxe513r1i5ox1il\)\)/WfrJurisprudencia.aspx.-s4](https://buscador.tcpbolivia.bo/(S(wlfr2sojstxe513r1i5ox1il))/WfrJurisprudencia.aspx.-s4)
- Sentencia Constitucional Plurinacional (2014), 1588./2014.
- Sentencia Constitucional Plurinacional (2019), 0273/2019-S3
- Sentencia Constitucional Plurinacional (2019), 0441/2019-s4