



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

ACOSO LABORAL COMO CAUSAL DE RETIRO JUSTIFICADO

Presentado por
Ospino Laynez Audra Cristina

Para optar al título de
Especialista en Derecho del Trabajo

Asesora
Abg. Yelitza Belmonte.

Caracas, 12 de junio de 2014.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Audra Cristina Ospino Laynez**, titular de la Cédula de Identidad **V-17.810.869**, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: **Acoso Laboral como Causal de Retiro Justificado**; y manifiesto que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 12 días del mes de junio de 2014.

Yelitza Belmonte

C.I.: V-11.902.253

DEDICATORIA

A Dios, por darme la dicha de estar viva, con salud y con fortaleza, durante el desarrollo de mi especialización.

A mis padres, María del Mar y Gilberto José, por brindarme siempre incondicional apoyo, por enseñarme a luchar, por su gran corazón y capacidad de entrega, gracias a ustedes he llegado a esta nueva meta.

RECONOCIMIENTOS

A la Universidad Católica Andrés Bello, por darme la oportunidad de aprender y forjarme como una profesional especialista en Derecho del Trabajo.

A mi Asesora, Dra. Yelitza Belmonte, por su paciencia y dedicación en la realización de este Trabajo Especial de Grado.

A mis Informantes, por asesorarme en el desarrollo del proyecto de investigación.

A los Profesores, que me brindaron sus conocimientos durante mi estancia en la Universidad.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

ACOSO LABORAL COMO CAUSAL DE RETIRO JUSTIFICADO

Autor: Audra Cristina Ospino Laynez.

Asesora: Yelitza Belmonte.

Fecha: Junio de 2014.

RESUMEN

A través de la aplicación de una investigación documental, de tipo monográfico, a nivel descriptivo, se analizaron las características principales del Acoso Laboral, para que, dentro de la tutela jurídica que debe existir, de los derechos fundamentales de todo trabajador, pudiera considerarse causal para retirarse justificadamente del trabajo. Se estudió además, como se ha tratado este punto por la legislación laboral nacional, así como por los Tribunales del Trabajo, tomando en consideración la reciente inclusión de esta causal de retiro justificado, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. De igual modo, se delimitaron qué partes podrían verse involucradas en el Acoso Laboral, se expusieron varios ejemplos que ayudaron a visualizar de manera más clara cuando se está en presencia de este tipo de Acoso, diferenciándolo además de otras causales de retiro justificado, como la falta de probidad e irrespeto por parte del patrono al trabajador. Desde otra perspectiva, también se estudiaron los comportamientos del patrono, desarrollados dentro del ámbito de la subordinación que debe reinar en toda relación de trabajo, conociendo sus límites y alcances. Asimismo, se conoció qué elementos probatorios pueden ser utilizados por el trabajador para demostrar que está siendo objeto de acoso y a que instancias administrativas y judiciales puede acudir para la protección de su integridad moral. Con la investigación realizada se creó una herramienta para todo estudiante, investigador o trabajador que desee conocer más a profundidad el Acoso Laboral, la relevancia de la protección jurídica que cada vez se enfatiza mucho más en nuestro país, los diversos mecanismos legales que actualmente existen y practican, para que ésta se perfeccione y la visión que tienen doctrinarios y jueces sobre este novedoso tema, cada vez más frecuente en las entidades de trabajo.

Palabras Clave: Acoso Laboral, retiro justificado, partes, daño moral, violencia psicológica.

Índice general

Carta de aprobación del Asesor	i
Dedicatoria	ii
Reconocimientos	iii
Resumen	iv
Índice general	v
Lista de siglas	vii
Introducción	1
CAPÍTULOS	
I. Visión general del Acoso Laboral	4
Antecedentes doctrinales, legislativos y jurisprudenciales	4
Conceptualización del Acoso Laboral	14
II. Tipos de Acoso Laboral	18
De tipo vertical	18
De tipo horizontal	19
De tipo mixto	20
III. Partes involucradas en el Acoso Laboral	21
Sujeto Activo	21
Sujeto Pasivo	24
IV. Acoso Laboral como causal de retiro justificado	27
Diferencia del Acoso Laboral con la Falta de Probidad, como causal de retiro justificado	36
Diferencia del Acoso Laboral con el Irrespeto hacia el trabajador, como causal de retiro justificado	39
V. Mecanismos legales de protección frente al Acoso Laboral	42
Mecanismos Administrativos	42
Mecanismos Jurisdiccionales	48

Conclusiones	55
Referencias bibliográficas	58
Anexos	61
Anexo “A”	61

Lista de Siglas

Código Civil	C.C.
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	CRBV
Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores	GERESAT
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales	INPSASEL
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo	LOPCYMAT
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	LOTTT
Sala de Casación Social	S.C.S.
Tribunal Supremo de Justicia	T.S.J.

Introducción

En la actualidad, el ordenamiento jurídico venezolano asume al trabajo como hecho social, distinto a un acto de comercio en donde bajo ninguna circunstancia existe la venta de la capacidad o fuerza de trabajo por parte del trabajador al patrono, sino por el contrario, el trabajo es el medio adecuado para el desarrollo de las facultades físicas y mentales del trabajador que redundan en prosperidad y mejor calidad de vida.

Para el fortalecimiento del trabajo en la sociedad, se hace necesario no sólo la protección del Estado, a través de leyes o instituciones, sino el establecimiento de condiciones favorables en toda entidad de trabajo, que permitan a la persona realizar las actividades asignadas en total armonía, que se traducen en bienestar personal, familiar y por consiguiente social.

No obstante, lo anterior en el medio laboral pueden suscitarse situaciones que pueden generar incomodidad o malestar para el trabajador, que le ocasionan merma en su productividad, debido a actitudes asumidas, generalmente, por el patrono, que se materializan mediante actos de hostigamiento o violencia psicológica, actos estos que se conocen como *Mobbing* o Acoso Laboral, ejecutados de forma recurrente y sostenida en el tiempo.

Surgiendo para muchos países y en particular para Venezuela, la necesidad de normar o regir estas conductas inaceptables de los jefes o compañeros de trabajo, a objeto de proporcionarles a la víctima herramientas para protegerse de su acosador, que emplea su poder de manera abusiva y violenta para ejercer acciones que van en detrimento de la moral del trabajador.

Ante estos actos, que atentan contra la dignidad humana, el legislador venezolano ha incorporado en la novísima Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), el acoso laboral como causal de retiro justificado, vista la necesidad de proporcionarle al trabajador un instrumento jurídico, mediante el cual pueda tomar acciones legales que lo amparen.

Así pues, mediante el presente trabajo, que expone los resultados de una investigación documental, de tipo monográfico, a nivel descriptivo, se contempla abordar lo concerniente al acoso laboral como causal de retiro justificado, sus diversas manifestaciones; las especificidades que debe poseer una conducta, para ser considerada como un acoso laboral; partes involucradas y cuáles son las normativas legales venezolanas que amparan a la víctima de acoso laboral.

En este orden de ideas, el trabajo de investigación quedó estructurado en cinco capítulos. En el **Capítulo I**, se realiza un bosquejo general sobre el Acoso Laboral, sus antecedentes doctrinales, jurisprudenciales y legislativos, señalando, entre otras cosas, diversos conceptos adoptados por especialistas en el tema, cómo se ha ido incluyendo y regulando por la Legislación Venezolana esta situación, y finalmente, qué criterio y tratamiento le han dado los Tribunales de la República, a hechos de hostigamiento en el trabajo.

En el **Capítulo II**, se definen los tipos de Acoso Laboral existentes, siendo los más característicos, de tipo horizontal, entre compañeros de trabajo (mismo nivel); de tipo vertical, donde predomina un orden jerárquico, y de tipo mixto, donde se evidencia hostigamiento recíproco.

En el **Capítulo III**, se hace mención a las partes involucradas en el Acoso Laboral, identificando al Sujeto Activo, como el agresor y quien ejerce los abusos; y al Sujeto Pasivo, como la víctima del hostigamiento.

En el **Capítulo IV**, se estudia al Acoso Laboral como causal de retiro justificado, su reciente inclusión dentro de la normativa sustantiva laboral venezolana, realizando además una diferenciación con la Falta de Probidad e Irrespeto hacia el trabajador.

En el **Capítulo V**, se establecen los mecanismos legales de protección, judiciales y administrativos frente al Acoso Laboral.

Finalmente, se efectúan conclusiones a la investigación y se indican las referencias bibliográficas que sirvieron a su sustanciación.

Capítulo I

Visión General del Acoso Laboral

Antecedentes doctrinales, legislativos y jurisprudenciales

A partir de la Revolución Industrial, etapa de la historia caracterizada por la explotación al ser humano dentro de los centros de trabajo, en donde su fuerza era sobrevalorada y los riesgos a adquirir enfermedades e incluso la muerte eran latentes, se inició una lucha, encabezada por el proletariado, por la reivindicación de los derechos del hombre, en el desempeño del proceso productivo, que culminó al pasar de los años en el establecimiento de normas que hasta la fecha protegen al trabajo como hecho social y al trabajador como elemento fundamental en ese proceso.

Todas estas normativas proteccionistas del trabajador y sus derechos, se han ido expandiendo en todos los países del mundo, adaptándose a cada uno de ellos, a sus costumbres, buscando regular todo supuesto de hecho, que en el camino se exteriorice, sin dejar de lado elemento alguno dentro de la relación de trabajo e incorporando además, dentro de cada ordenamiento jurídico, herramientas legales de amparo.

En la actualidad, el lugar de trabajo es un espacio donde el trabajador puede verse expuesto a situaciones de estrés, producidas por el ritmo de trabajo, la exigibilidad de resultados o por el mismo ambiente en donde convive éste, junto con su supervisor y demás compañeros de labores. En virtud de la interacción diaria e intercambio de ideas, han sido recurrentes los casos en que un trabajador dice ser objeto de hostigamiento, persecución y/o violencia psicológica que le impide desarrollar sus labores en armonía, llegando incluso a trastocarlo en su integridad física y mental, supuesto éste que ha sido conocido, como *Acoso Laboral* o *Mobbing*.

El Acoso laboral ha sido ampliamente desarrollado en los últimos tiempos por doctrinarios patrios y de otros países, en razón de la necesidad que surge de implementar acciones que conlleven a darle soluciones a las víctimas que estén involucradas en dicha situación. Siendo menester destacar, que este es un tema relativamente nuevo dentro de nuestra sociedad.

La utilización del término “*Mobbing*” fue empleado por primera vez por el biólogo Konrad Lorenz, fundador de la etología que es la ciencia encargada del estudio y el análisis del comportamiento animal. En los años 60, un médico sueco detectó un especial tipo de comportamiento hostil en la escuela que se mantenía durante un largo período, al cual se le denominó de la misma manera. Fue a principios de los años 80, que el profesor Alemán Heinz Leymann, Doctor en psicología pedagógica, encontró el mismo tipo de conducta hostil a largo plazo en empleados y en sus lugares de trabajo. Desde entonces, el profesor Leymann es el experto internacional más reconocido en el campo del Mobbing en los lugares de trabajo.

Afirma el Doctor Heinz (2006), en cuanto al Acoso Laboral lo siguiente:

El terror psicológico o mobbing en la vida laboral implica una comunicación hostil e inmoral, que es dirigida de manera sistemática por uno o unos cuantos individuos principalmente hacia un individuo que, debido al mobbing, es empujado a una situación de desamparo e indefensión, siendo retenido allí mediante continuas actividades de acoso psicológico. Estas acciones ocurren con mucha frecuencia (Definición Estadística: al menos una vez a la semana) y durante un

largo Periodo (Definición Estadística: Al Menos Seis Meses De Duración). (p. 7).

Se observa de la precitada definición la exigencia de dos condiciones fundamentales: que la conducta negativa agresora sea **RECURRENTE** y que sea **DURADERA**.

El licenciado en Derecho, Kahale (2011), se refiere a las consecuencias que tiene sobre la persona, el ser objeto de Acoso en el sitio de labores, indicando:

Aunque el Acoso Laboral sea un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, hasta principios de los años noventa, no solo se le había identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también ha favorecido el absentismo, por producir desgaste psicológico. Entiéndase absentismo, en este sentido, como la abstención deliberada de acudir al trabajo (p. 21).

Serrano (2005), en cuando al concepto que se debe dar del acoso, precisa:

Cuando hablamos de acoso u hostigamiento psicológico o se acoso moral, ponemos el acento en el “modo” en que esa presión psicológica o moral es ejercida, pues los términos “acoso” y “hostigamiento” parecen aludir al carácter sistemático y reiterado de la conducta del acosador. En cambio, cuando empleamos el término “violencia” psicológica o “psicoterror” laboral, el punto de mira se sitúa en la intensidad ofensiva o gravedad del ataque a la víctima (p. 22).

Así pues, considera la autora, que desde una perspectiva jurídica, es más apropiado emplear con carácter general los términos de “acoso moral” u “hostigamiento moral”, en lugar de “acoso psicológico” u “hostigamiento psicológico”, puesto que lo decisivo en el aspecto jurídico es que la conducta del acosador entraña siempre un atentado a la dignidad y a la integridad moral de la víctima, y que además, sea sistemática y reiterada.

Por su parte, la médico psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia especializada en la terapia del acoso moral o acoso psicológico, Hirigoyen (2001), sostiene en cuanto al Acoso Moral en el Trabajo:

No se puede estudiar dicho fenómeno sin tener en cuenta la perspectiva ética o moral, ya que uno de los denominadores comunes entre las víctimas del acoso moral es el sentimiento de haber sido maltratadas, despreciadas, humilladas (p.17).

Aún y cuando en Venezuela no existía regulación específica en cuanto al Acoso Laboral, hasta la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), se incluían preceptos que resguardaban y protegían el derecho al trabajo, desarrollado en condiciones idóneas que garantizaran el bienestar del trabajador, hecho este que se desprende de su artículo 89, el cual es del tenor siguiente:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el

cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios: (...) *omissis* (...)

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

(...) *omissis* (...) (Negritas añadidas).

Del anterior precepto constitucional se desprende, que nuestra Carta Magna establece como derecho fundamental al trabajo, indicando que éste se debe regir por principios elementales, entre los cuales se encuentra la no discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición, pudiéndose encuadrar en este aspecto la discriminación de la que es objeto una víctima de Acoso Laboral, frente al resto de trabajadores de la empresa.

Posteriormente, la prenombrada LOPCYMAT, incluye por primera vez elementos característicos de lo que pudiera considerarse Acoso en el Trabajo, señalando, en su artículo 56, numeral 5, como deber de todo empleador, lo siguiente:

Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanción no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

Fue así como apareció en nuestra legislación una norma que recoge, aunque someramente, supuestos de hechos generadores de Acoso Laboral y que, de acuerdo a lo estipulado en la referida LOPCYMAT, pueden constituirse en una situación que amerita protección por parte del Estado, y que puede ser denunciada, ya que su incurrimento por parte del patrono, genera sanciones en dinero.

Anterior a la entrada en vigencia de la referida LOPCYMAT, los casos de Acoso en el Trabajo eran comúnmente tratados como un desmejoramiento de condiciones, irrespeto al trabajador o despido indirecto, tratamiento dado por los Tribunales de la República y cuyos criterios se expondrán más adelante. Posterior la promulgación de la Ley *Ejusdem*, se empezó a dar un enfoque distinto al Acoso Laboral, al incluirlo como un agente generador de **enfermedades ocupacionales**.

Según datos suministrados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), para el año 2010 se habían emitido seis (06) certificados de Acoso Laboral, cinco de ellos datan de 2006 y 2007, y se produjeron cuatro en Zulia y uno en Yaracuy, posteriormente en 2010 se emitió uno en el Distrito Capital; todos correspondientes a mujeres mayores de treinta años. De los seis certificados, cinco se produjeron en organismos públicos: PDVSA (1), Instituto Nacional de Tierras (2), Universidad del Zulia (1) y Aguas de Yaracuy (1); el restante corresponde a la empresa Fujitec Venezuela. No obstante lo anterior, las denuncias son mucho más que las certificaciones. Según las estadísticas del INPSASEL, en el año 2009 se produjeron 1.588 reportes de Acoso Laboral.

Así pues, se trata al Acoso Laboral como una situación que afecta directamente al trabajador en su puesto de trabajo y que lo coloca en riesgo latente de adquirir un estado patológico a partir de ese hecho, para lo cual se requiere obligatoriamente la certificación por parte de INPSASEL, que indique que esa

patología es directamente producida con ocasión del trabajo, imputable a la acción de factores de riesgo psicosociales, laborales y emocionales dentro de la Entidad de Trabajo.

Una vez acreditado por el Ente competente, el patrono se ve en la necesidad de cesar cualquier forma de hostigamiento que esté generando y además se ve en la obligación de resarcir el daño moral ocasionado.

En otros países, al igual que en Venezuela, se han presentado, estudiado y regulado los supuestos de Acoso en el Trabajo, ejemplo de ello es España, en donde el tratamiento jurídico que actualmente se le da al acoso laboral, es el resultado de la aplicación de normas que regulan y protegen derechos fundamentales como la no discriminación o la igualdad de trato, sin establecerse normativa que específicamente trate sobre el *Mobbing*, aún y cuando, cada vez más son reincidentes los casos en que éste se exterioriza.

Ahora bien, al estudiar el desarrollo que ha tenido dentro de nuestra legislación el Acoso Laboral, podemos observar como la novísima LOTTT, tomando en consideración la normativa internacional existente, y que Venezuela ha acogido en diversos Tratados y Acuerdos Internacionales que regulan los Derechos Humanos, especialmente el Derecho al Trabajo, desarrollado en condiciones armónicas y saludables, incluye por primera vez a este supuesto de hecho, no solo como el maltrato que debe evitarse por el patrono, sino como causal de retiro justificado, definiéndolo expresamente por primera vez, en su artículo 164, a saber:

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o

sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

La definición legal supra citada, recoge elementos ya precisados por los doctrinarios y estudiosos en la materia, destacando principalmente la necesidad de que se produzca una situación de hostigamiento, cuya reincidencia en el tiempo genere malestar físico y mental en el afectado.

En concordancia con lo anterior, se establece en el artículo 166 *Ejusdem* lo que a continuación se indica:

El Estado, los trabajadores y trabajadoras, sus organizaciones sociales, los patronos y patronas, quedan obligados a promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual.

De la precitada normativa sustantiva laboral, se desprende el deber del Estado de incentivar mecanismos que prevengan y resguarden al trabajador o trabajadora contra el Acoso Laboral, e impulsar la denuncia y sanción a quien lo ejerza;

acompañándolo en esta labor, los patronos, los trabajadores y las organizaciones sociales.

De igual modo, se instituye la posibilidad de imposición de multas al patrono que incurra en Acoso Laboral, en el artículo 528 *Ejusdem*, estableciendo:

El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

En relación al tratamiento, que le ha dado al Acoso Laboral la Jurisprudencia del Tribunal Supremo de Justicia, llama la atención que al analizar los casos presentados en Venezuela, previos a la promulgación de la LOPCYMAT, los mismos no fueron desarrollados con tanta prolijidad; cuando se presentaban situaciones de hostigamiento en el trabajo, se solicitaban, principalmente, indemnizaciones por daño moral derivado de un hecho ilícito.

Una sentencia ejemplo de lo anterior, fue la emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en fecha 23 de julio de 2004, con ponencia del Magistrado Juan Rafael Perdomo, caso: YUSMARY LISETH GODOY Vs. la sociedad mercantil UNIFOT II, S.A., en la cual se señala:

El abuso del derecho nace con el mal uso, o con el uso equivocado del derecho subjetivo, o con el equivocado concepto de su uso. Se reitera que cuando en el ejercicio legal de un derecho, la persona excede el límite impuesto por el derecho objetivo, traspasando o invadiendo la

esfera de otros derechos subjetivos, hay un abuso o exceso de derecho. Todo derecho subjetivo tiene un límite que termina en la existencia del derecho subjetivo de los demás. Ese acto excesivo o conducta ilícita produce un daño que puede legalmente dar lugar a una indemnización.

Así pues, la Sala de Casación Social calificó como conducta antijurídica el abuso en el ejercicio de un derecho que irrespete el de los demás, lo que indiscutiblemente generaría una sanción, representada por el pago de una indemnización a la víctima.

Ahora bien, posterior a la entrada en vigencia de la LOPCYMAT, comenzaron a presentarse con mayor regularidad ante los Tribunales de la República, casos de “Acoso Laboral”, así calificado por las víctimas. Éstas solicitaban indemnizaciones por responsabilidad objetiva, subjetiva, daño moral y hecho ilícito, por lo que empezaron a sentarse criterios sobre lo que debía ser considerado Acoso en el Trabajo.

En diferentes sentencias y en particular la número 515, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 14 de abril de 2009, con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras de Roa, Caso: María del Pilar Martínez Figueira Vs. Banco Provincial, S.A. Banco Universal, se vislumbró un caso de Acoso Laboral en el cual se exigía el pago de indemnizaciones por responsabilidad subjetiva, en base al artículo 33 de la Ley *Ejusdem*, así como por daño moral.

En dicho fallo, aún y cuando se declara sin lugar la pretensión de la demandante, se confirma la decisión del Juzgado Noveno Superior del Trabajo del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, de fecha 31 de marzo de 2008, en la cual se condena al Banco Provincial,

S.A., Banco Universal, al pago de la indemnización correspondiente por incapacidad absoluta y temporal sufrida por la ciudadana María del Pilar Martínez.

Posteriormente, en sentencia número 674, de fecha 05 de Mayo de 2009, emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia de la Magistrada Carmen Elvigia Porras, se establece la necesidad de verificación de la existencia del supuesto de hecho (Acoso Laboral), para que se pudieran reclamar las indemnizaciones correspondientes; la comentada sentencia dispone lo siguiente:

El “mobbing” es aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Del criterio anteriormente transcrito, se desprende que la Sala de Casación Social del TSJ, verifica la existencia de tres (03) elementos primordiales para poder calificar un hecho como Acoso en el Trabajo, siendo estos: 1) La existencia de hostigamiento de una o varias personas hacia otra u otras. 2) que el hostigamiento sea extremo, sistemático y prolongado, estableciendo como parámetro que éste se realice al menos una vez por semana, durante más de seis meses; y por último, 3) que se lleve a cabo en el lugar de trabajo.

Conceptualización del Acoso Laboral

Para tomar acciones tendentes a regular y prevenir el Acoso Laboral, es imperiosa la necesidad de conceptualizarlo, así como de conocer los elementos que lo componen.

Hirigoyen (2001), recoge uno de los conceptos más amplios de *Mobbing*, al definirlo de la siguiente manera:

Es cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo. (p. 19).

Por su parte, Piñuel y Zabala (2001), afirma que cuando se produce el Acoso Laboral, éste tiene un objetivo primordial, cual es:

Intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigado, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos,...etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. (p. 55).

El principal exponente del Acoso Laboral, profesor Leymann (1996), definía al *Mobbing* como:

Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo

prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. (p. 26).

Vistos los anteriores conceptos, se puede deducir que el Acoso Laboral es aquella actuación o conducta intimidatoria, hostil, abusiva, reincidente y prolongada en el tiempo, que ejerce una o varias personas sobre otra u otras, directamente dirigidas a producir en la víctima daños a su integridad física y mental, lo que consecuentemente generará en esta el abandono de su puesto de trabajo.

Tomando en consideración las posiciones doctrinales existentes y conociendo cual ha sido el criterio sostenido por parte de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se pueden establecer unos parámetros o lineamientos que coadyuven a determinar si se está siendo afectado por Acoso en el Trabajo. Los elementos cuya exteriorización se debe constatar se detallan a continuación:

1. La existencia de un hostigamiento, hacia una o varias personas: En este sentido, la víctima debe estar siendo objeto de vejaciones, maltratos a su moral y a su integridad física y mental, puesto que el acosador impone trabajo en exceso al trabajador o de difícil realización, insiste en afirmar que el trabajo realizado no cumple con las expectativas, lo aísla al no invitarlo a participar de las reuniones o actividades grupales dentro de la empresa, entre otras conductas, que al ser reiterativas, concluyen en la merma de la salud del trabajador.
2. El hostigamiento debe ser intensivo: La conducta hostigadora del agresor, debe ser de tal intensidad que trastoque efectivamente la salud y bienestar del trabajador. Siendo esto así, no puede considerarse Acoso Laboral a conductas

aisladas por parte de, por ejemplo, un supervisor inmediato, que formen parte de margen de exigencias que éste puede tener y que no afecten de manera determinante al trabajador.

3. La conducta debe ser prolongada en el tiempo y recurrente: Esto quiere decir que la actuación por parte del agresor debe presentarse en diversas y reiteradas ocasiones, siendo el lapso de duración establecido por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, en la Nota Técnica Preventiva Número 476 y adoptado por el Tribunal Supremo de Justicia, de al menos **una vez por semana**, por un período mínimo de **seis (06) meses**, por lo cual, como ya se indicó, no puede ser considerado Acoso en el Trabajo, un comportamiento aislado y no repetido.
4. La actuación por parte del agresor, debe menoscabar la integridad física y moral de su víctima: En este sentido, el trabajador que está siendo objeto de acoso debe ver mermada su psiquis, puesto que la intensidad del hostigamiento y su prolongación en el tiempo, indiscutiblemente repercuten en su bienestar emocional y que a corto o mediano plazo devienen en enfermedades, tales como la depresión o la ansiedad.

Capítulo II

Tipos de Acoso Laboral

En una situación de Acoso Laboral, se pueden evidenciar dos partes, víctima y agresor. Quien realiza el hostigamiento generalmente goza de una posición de superioridad o de poder dentro de la relación de trabajo y busca mantenerla al ejercerlo; sin embargo, no necesariamente siempre sucede de este modo, pudiendo de igual manera suceder, que la situación de psicoterror se genere entre compañeros de trabajo o incluso de un subordinado a su jefe.

Kahale (2011) se refiere a la existencia de tres tipos de Acoso Laboral, *Acoso Vertical*, *Acoso Horizontal* y *Acoso Mixto*.

En relación al **Acoso Vertical**, el precitado autor indica:

Es el hostigamiento por unos subordinados sobre el jefe u otros de jerarquía inferior. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y, por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza. La presión deriva básicamente de la unión del sujeto activo con otros compañeros sometidos jerárquicamente. Y de la cual se puede presentar el acoso vertical ascendente o el acoso vertical descendente – suele ser la situación más habitual - , dependiendo de la posición jerárquica del hostigador en relación al trabajador acosado. (p. 25).

En este orden de ideas, el autor señala que el Acoso Vertical se genera de subordinados hacia sus jefes o viceversa, es decir, de los superiores jerárquicos hacia los subordinados. En este último caso, generalmente el agresor busca apoyo de otros

subordinados que se sienten en una posición de desventaja frente a su superior, lo que los lleva a actuar en conjunto ante la víctima. Sin embargo, el Acoso Laboral más común es el ejercido por un superior hacia un subalterno, para mantener su poder dentro de la relación de trabajo, valiéndose del hostigamiento para mantener esa superioridad que ostenta.

Señala el mencionado autor, en relación al **Acoso Horizontal**, lo siguiente:

Es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel. Asimismo, se presenta cuando un grupo de trabajadores constituye como un individuo y actúa como un bloque con el propósito de conseguir un único objetivo. En este caso, el ataque puede darse por problemas personales o porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. La presión procede no de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros compañeros. Paralelamente, puede presentarse por la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, en las que son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento. (p. 25).

Así pues, de acuerdo al criterio del Autor, en este tipo de Acoso, quien ejerce el asedio es uno o varios trabajadores frente a otro u otros de su mismo nivel. También se puede evidenciar cuando un grupo de trabajadores se unen y ejercen presión psicológica frente a un individuo, sin ser la característica relevante entre las partes, una diferencia de poder, sino por el contrario, una necesidad de sobresalir frente al otro, por simple diversión o en búsqueda de liderazgo en el sitio de trabajo.

Kahale (2011), continúa definiendo el **Acoso Mixto**, manifestando lo siguiente:

Se produce cuando coexisten el Acoso de tipo vertical y el de tipo horizontal, por lo cual, el perjuicio a la integridad psicológica se produce tanto en el trabajador como en sus superiores.

En este sentido, se produce un Acoso Mixto, cuando ambas partes resultan afectadas en su salud física y mental, por ejercer mutuamente acciones concernientes al Acoso o Mobbing.

Por su parte, Hirigoyen (2004) afirmó, respecto al origen y regularidad con que se presenta el Acoso Laboral, lo siguiente:

1) El acoso vertical descendente (procedente de la jerarquía) se da en el 58% de los casos. 2) El acoso horizontal (procedente de los colegas), en el 12% de los casos. 3) El acoso mixto (que incluye la jerarquía y los colegas), en el 29% de los casos. 4) El acoso ascendente, en el 1% de los casos.

Según estas estadísticas, quien ejerce con mayor regularidad el Acoso Laboral, es un supervisor frente a personas que tiene a su cargo, siendo poco probable el que se produce al contrario, sin dejar de lado la posibilidad de que se presenten.

Capítulo III

Partes involucradas en el Acoso Laboral

El Acoso Laboral como situación de hostigamiento o psicoterror, que busca mermar la estabilidad física, mental y laboral de la parte afectada, se caracteriza por la intervención de dos partes, el agresor (sujeto activo) y la víctima (sujeto pasivo).

Sujeto Activo

El sujeto activo o sujeto agresor, es la persona que genera el Acoso, individual o colectivamente, con el objeto de desestabilizar al trabajador. Las acciones de hostigamiento reiterado del sujeto activo se encuentran directamente encaminadas a producir en la víctima, un detrimento psicológico paulatino, que le imposibilitan desarrollar sus actividades laborales en total armonía lo que conlleva a afectar su productividad, afectando del mismo modo su salud e integridad física y con ello, sus derechos laborales.

El perfil del sujeto activo posee rasgos característicos, suelen ser personas egocéntricas a quienes les gusta ser el centro de atención, se despreocupan por los demás, son envidiosos, tienen ambición de poder y falta de transparencia, aunque tales rasgos pueden verse ocultos tras una apariencia de sensibilidad.

Así pues, tomando en consideración los tipos de Acoso Laboral existentes, se asume que el sujeto agresor bien puede ser un compañero de trabajo, aunque generalmente quienes ostentan tal papel son los supervisores inmediatos de la víctima.

En este orden de ideas, Piñuel y Zabala (2004), al estudiar el perfil de un Acosador, destaca que “Los agentes tóxicos del acoso laboral suelen ser mayoritariamente jefes, directivos, superiores jerárquicos, administradores, aunque, también, existen acosadores entre los mismos compañeros y subordinados” (p. 196).

Ahora bien, para ayudar a reconocer el perfil de un agresor, Hirigoyen (2001), elaboró un listado de rasgos característicos que pueden ayudar a la víctima, para su identificación, entre los cuales se señalan:

- 1) El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia;
- 2) Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y poder.
- 3) Se considera especial y único.
- 4) Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- 4) Piensa que se le debe todo.
- 5) Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- 6) Carecen de empatía, aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- 7) Pueden fingir que entienden los sentimientos de los demás.
- 8) Tiene actitudes y comportamientos arrogantes. (p. 56).

De lo expuesto, se puede colegir que la personalidad de un Acosador está determinada por el egocentrismo, la ambición de poder, la necesidad de admiración por parte de las personas en su entorno, el abuso en el ejercicio de autoridad y el sometimiento de otros con el único objeto de humillarlos y hacerles asumir su falta de proactividad en el trabajo, todo ello, sin tener basamento valedero que sustente tan comportamiento, distinto a su necesidad de sobresalir y mantenerse con dominio de autoridad.

Entre los comportamientos o conductas de acoso que puede llevar a cabo el agresor y cuya constatación puede coadyuvar en su calificación como tal, podemos

mencionar las señaladas por la prenombrada autora, vistas desde el punto de vista de la psicología, algunas de las cuales son:

a) Aislar, incomunicar o desamparar en las relaciones laborales. b) Privar a la víctima de la capacidad de expresión. c) Desacreditar a la persona. d) Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios. e) Poner el peligro la salud del trabajador. f) Destabilizar mentalmente. g) Asignar trabajos sin valor. h) Rebajar a la persona asignándoles trabajos por debajo de su capacidad. i) Abrumar con una carga de trabajo insoportable. j) Humillar y desprestigiar en público a la persona. k) Restringir las posibilidades de comunicación (hablar, reunirse con el superior). l) Controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada. m) Acusar sin base o fundamentos por incumplimientos o errores, entre otras. n) Fomentar el hostigamiento maternal, tanto a la víctima como a las trabajadoras que son testigos del acoso laboral, a través de coacciones para desincentivar la procreación. o) Utilizar el móvil o celular y el correo electrónico para amenazar e insultar a la víctima fomentando el acoso digital. (p. 165).

Así pues, el Sujeto Activo dentro de una situación de Acoso Laboral utiliza métodos de intimidación y actitudes ofensivas frente al Sujeto Pasivo, en búsqueda de quebrantar su tranquilidad y estabilidad física, mental y laboral. Cuanto más se asciende en la jerarquía sociocultural, más sofisticadas son las agresiones y, por lo tanto, son más difíciles de detectar.

Sujeto Pasivo

Es la persona que percibe las agresiones y vejaciones psicológicas por parte del agresor.

Según Conesa y Sanahuja (2002), las víctimas se clasifican en:

a) Personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia su calidad y pretenden imponer reformas que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su status actual en la empresa, b) Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por tanto, envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo, c) Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor para poder descargar sus propias frustraciones. (p. 645).

Los Sujetos Pasivos en el Acoso Laboral, suelen ser personas inteligentes, competentes, con creatividad y dedicación al trabajo, con una alta lealtad hacia la organización, identificadas con su trabajo y percibidas como una amenaza. Ellas pueden presentar cambios de personalidad como consecuencia del estrés postraumático producido por el *Mobbing*, y presentan baja autoestima y ansiedad en ámbitos sociales.

La víctima producto del hostigamiento del agresor, sufre un perjuicio en el desarrollo de sus actividades laborales, y, además, perturba su psiquis y tranquilidad emocional, lo que conlleva a que la afectación sea en dos ámbitos: el personal y el laboral. De este modo, esta persona se ve trastocada en el libre ejercicio de su derecho al trabajo, ya que el medio ambiente y condiciones laborales dejan de ser las

adecuadas y se convierten en una cadena de perturbaciones, que a medida que pasa el tiempo, generan en el trabajador desesperación suficiente, conllevándolo a que se retire de su trabajo de manera justificada.

Según Kahale (2011), para el momento en que la víctima se percató de que está siendo objeto de Acoso Laboral, han pasado varios meses, por lo cual para ese momento probablemente ya ha sufrido trastornos de salud muy graves. El mencionado autor señala:

En la práctica, el acosado tiene un período de gestación para darse cuenta de lo que le está sucediendo que tarda aproximadamente entre 15 y 18 meses; es decir, alrededor de un año, y un año y medio, y, para entonces, según expertos, el daño psicológico bajo forma de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión y somatizaciones variadas ya se encuentran instalados en la persona. Y al solicitar ayuda especializada, los psicólogos encuentran en la víctima una enorme confusión, acompañada de sentimientos de culpabilidad, bajo autoestima e indefensión, y el origen de numerosos trastornos graves. (p. 39).

Siendo esto así, la víctima asume una conducta de confusión tras la evolución del conflicto, se acentúan comportamientos defensivos por una parte, y agresivos por la otra, el miedo la conduce a actuar obsesivamente, lo que más adelante es utilizado por el agresor a su favor; la finalidad de éste es llevarla a un estado de total intranquilidad e inducirla al error.

Hirigoyen (1999), describió la situación penosa por la que atraviesan las víctimas de Acoso Laboral, señalando:

Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad. La víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse. (p. 44).

Así las cosas, al haber transcurrido tanto tiempo desde el momento en que comenzaron los abusos, empiezan a observarse en la víctima síntomas de desgaste físico y psicológico, desajustes del sistema nervioso, trastornos del sueño, cansancio y debilidad, estrés e hiperacción psíquica, que ameritarán tratamiento médico para su recuperación.

Capítulo IV

Acoso Laboral como causal de retiro justificado

Al haber precisado que se conoce por Acoso Laboral, se hace necesario ahora concretar como puede este hecho invocarse, para hacerlo valer como causal de retiro justificado.

La terminación de la relación laboral se encontraba tutelada entre los artículos 98 al 111 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997). Según el derogado artículo 101 de la Ley *Ejusdem (...)* cualquiera de las partes podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso, cuando exista causa justificada para ello (...), aclarando también que (...) esta causa no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta (30) días continuos desde aquel en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada para terminar la relación por voluntad unilateral (...).

En el artículo 78 de la vigente LOTTT, se establece una definición de lo que se entiende por “Retiro”, a los efectos de dicha Ley, esto es: (...) *la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción (...)*.

Se instituye claramente, dentro de la legislación sustantiva laboral de Venezuela, la posibilidad de que un trabajador se retire de su puesto de trabajo de manera unilateral y libre de cualquier imposición. Lo anterior deviene, de las características del Contrato de Trabajo y de la libertad de la que goza el trabajador, de decidir, si desea o no continuar en su puesto de trabajo, situación que no es igual para el patrono, toda vez que actualmente en Venezuela se encuentra vigente un

Régimen de Estabilidad, establecido a partir del artículo 87 de la LOTTT, así como uno de Inamovilidad Laboral Especial, establecida por el Ejecutivo Nacional, mediante Decreto N° 639, de fecha 06 de diciembre de 2013, publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.310, de misma fecha, según el cual los trabajadores y trabajadoras amparados por dicho Decreto no podrán ser despedidos, despedidas, desmejorados, desmejoradas, trasladados o trasladadas sin justa causa calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 422 *Ejusdem*.

Ahora bien, el deseo de un trabajador de retirarse de su trabajo, puede devenir de su propia voluntad o derivado de una causa atribuible a su patrono, ambos supuestos con diferentes consecuencias.

El artículo 81 de la LOTTT, establece la figura del Preaviso que debe, según la precitada normativa sustantiva laboral, cumplir cualquier trabajador que se retire voluntariamente de su puesto de trabajo. El mismo, es del tenor siguiente:

Cuando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes:

- a) Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación.
- b) Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación.
- c) Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.

Del artículo anteriormente transcrito, se desprende la principal consecuencia motivada de un retiro voluntario del trabajo, siendo ésta que el trabajador debe alertar con antelación a su patrono, su deseo de poner fin a la relación de trabajo. Sin embargo, y como novedad, se excluye en la LOTTT la sanción anteriormente aplicada al retiro voluntario sin preaviso, cuál era el descuento de estos días si no se cumplía con éste. Ahora, en caso de omitirse el preaviso, no deberá descontarse días de salario al trabajador, deberán pagarse todos los beneficios que le correspondan por los días efectivamente laborados.

Ahora bien, en relación al retiro justificado, el artículo 80 de la LOTTT establece cuales son los supuestos de hecho a verificarse, para que éste se pueda producir, a saber:

Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.

- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
 - f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
 - g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
 - h) Acoso laboral** o acoso sexual.
 - i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
 - j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.
- (...) *Omissis* (...)

En tal sentido, se reconoce e incluye por primera vez en la Legislación Laboral Venezolana al Acoso Laboral como causal de retiro justificado, atribuyéndose a este hecho la primera consecuencia jurídica para el patrono, referida al pago de una indemnización, equivalente a la cantidad que recibiría por concepto de prestaciones sociales.

Más adelante, la precitada LOTTT establece en su artículo 164, un concepto sobre lo que debe entenderse por Acoso Laboral, señalando como tal lo siguiente:

Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente

contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. (Negrita e itálica añadidas).

De este modo, se establece prohibición expresa de toda situación de Acoso Laboral dentro de las Entidades de Trabajo, públicas y privadas, conceptualizándolo en el mismo texto, calificándolo como toda conducta abusiva, de carácter recurrente, ejercida por un patrono, un representante de éste, trabajador o grupo de trabajadores, hacia otra u otras personas, poniendo en grave peligro su estabilidad laboral e integridad física, afirmando que la incursión en este tipo de hechos, acarrearía sanciones tipificadas en la misma Ley Laboral, su Reglamento y demás Leyes que rigen la materia.

Ahora bien, ¿Cómo determina un trabajador si está siendo objeto de Acoso Laboral, para así poder optar por retirarse justificadamente de su trabajo?

Como ya se ha señalado anteriormente, el trabajador debe estar siendo sometido a un hostigamiento intensivo en su lugar de trabajo, dicho comportamiento ha debido ser reiterado en el tiempo, al menos una vez por semana, durante al menos seis meses, trayendo como consecuencia afectación en la salud física, moral y/o psicológica de la víctima.

El Dr. Leymann, como parte del estudio clínico sobre el *Mobbing*, creó una lista de cuarenta y cinco (45) comportamientos característicos de este tipo de

hostigamiento, desarrollado como un test y al cual denominó “LIPT” (Leymann Inventory of Psychological Terrorization).

De acuerdo a lo señalado por el Doctor en Medicina, Especialista en Psiquiatría y en Medicina Interna, González (2005), Leymann clasifica las estrategias de Acoso Psicológico en cinco grandes apartados, denominados coloquialmente “Las cinco maniobras principales para destruir a un buen profesional”, a saber:

Limitar su comunicación: El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír. (...) omissis (...)

Limitar su contacto social: No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros. (...) omissis (...)

Desprestigiar su persona ante sus compañeros: Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno. (...) omissis (...)

Desacreditar su capacidad profesional y laboral: Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales. (...) omissis (...)

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador o acosadores, no

su repercusión en el acosado. (...) omissis (...). (Negrita y subrayado añadido). (p. 3).

Posteriormente, González, en conjunto con el Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid, adoptó tal instrumento al Español, incluyéndole quince (15) comportamientos adicionales no reseñados en el cuestionario original y modificándole la posibilidad de respuesta, pudiendo valorar de este modo la intensidad y frecuencia del hostigamiento. Fue titulado PROTOCOLO LIPT-60 (Ver anexo "A"), y en él, la víctima debe marcar con el N° 4, cuando el Acoso ha sido extremo, con el N° 3, si la conducta es mucha, con el N° 2, si la conducta es moderada, con el N° 1, si se presenta muy poco y con el N° 0, si nunca se ha presentado.

De acuerdo con Kahale (2005), con que la persona manifieste haber sido objeto de alguna de las situaciones planteadas en el cuestionario, no basta para que afirme estar siendo objeto de Acoso Laboral. Para este autor, se requiere el cumplimiento de tres extremos (...) a) *Que se presenten varias de ellas (...)* b) *las conductas deben repetirse con frecuencia, es decir, que tenga una periodicidad de una vez a la semana, por lo menos,* c) *Las conductas hostigadoras deben perdurar en el tiempo, como mínimo seis meses (...).*

Visto lo anterior, quien sienta la necesidad de conocer si está siendo objeto de Acoso en el Trabajo, podrá recurrir a esta útil herramienta en primera instancia y, de ser posible con colaboración de un especialista en Derecho o en Psicología, encuadrar sus experiencias en estos supuestos, arrojando una aproximación e hipótesis de lo que está sucediendo.

Es menester, cuando una persona esté siendo víctima de acoso, lo comunique a las instancias administrativas internas encargadas de Recursos Humanos, esto a fin de instar a las partes intervinientes a cesar las actuaciones hostigadoras y a desarrollar sus actividades laborales en un clima de total armonía. Sin embargo, de persistir el trabajador, basado en el literal h) del precitado artículo 80 de la LOTTT, **podrá retirarse justificadamente de su trabajo** y exigir las indemnizaciones correspondientes. Adicionalmente, y si considera haber sido afectado gravemente a su salud, podrá acudir a la Gerencia Estatal de Seguridad y Salud de los Trabajadores (GERESAT), adscrita al INSPSASEL, de donde se encuentre ubicada la Entidad de Trabajo, donde podrá ser evaluado por un especialista, quien finalmente podrá emitir, si lo considera procedente, un “Certificado de Enfermedad Ocupacional”, por presentar la víctima una patología adquirida con ocasión al Acoso Laboral al cual ha sido sometida.

Es importante en este punto resaltar, que el Acoso Laboral, como CAUSAL DE RETIRO JUSTIFICADO, deberá invocarse dentro del lapso perentorio de treinta días contados a partir de cuándo se produce el último hecho de hostigamiento, a tenor de lo dispuesto en el *in fine* del artículo 82 de la LOTTT, según el cual la causal (...) *no podrá invocarse si hubieren transcurrido treinta días continuos desde aquel en que el patrono, (...) o el trabajador (...) haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituya causa justificada, para terminar la relación por voluntad unilateral (...).*

Lo anterior es, **para invocar tal causal como retiro justificado**, sin embargo, dicho lapso no puede entenderse como de **caducidad de la acción** que tiene el trabajador o patrono afectado, para reclamar ante los Tribunales laborales los derechos que ya ha adquirido consagrados en la Ley.

Dicho criterio ha sido sostenido por el Tribunal Supremo de Justicia, tal como se desprende de sentencia de la Sala de Casación Social, de fecha 03 de mayo de 2001, con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, Caso: Francisco Bracaglia Magnani Vs. Villa Etrusca Ristorante, C.A., la cual, analizando el artículo 101 de la derogada LOT, señala lo siguiente:

El lapso de treinta (30) días previsto en el artículo 101 de la Ley Orgánica del Trabajo en ningún caso debe considerarse como de “caducidad de la acción laboral”, sino de caducidad del derecho para invocar una de las causas justificadas de terminación de la relación laboral, sin obligación de preaviso, establecidas en los artículos 102 y 103 *eiusdem*, derecho que asiste tanto al patrono como al trabajador y se cuenta desde el día en que el patrono o el trabajador haya tenido o debido tener conocimiento del hecho que constituye causa justificada de dicha terminación. Dicho lapso no es, como lo indica el Juzgador de la alzada, para que el trabajador o patrono pueda incoar una demanda cuando exista una causa justificada para dar por terminada la relación de trabajo.

En cuanto a las sanciones, para el patrono que incurra en Acoso en el Trabajo, la LOTTT establece, en su artículo 528, la sanción que procede en ese caso, siendo esta la imposición de una multa (...) *no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora (...).*

Vistas las anteriores consideraciones, se puede concluir que el retirarse justificadamente del trabajo, genera, en principio, las siguientes consecuencias:

1. El pago de una indemnización al trabajador equivalente al monto que le correspondería por concepto de prestaciones sociales.
2. Una multa para el patrono que haya ejercido el Acoso Laboral, no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias.

Sin embargo, por mandato de esta misma Ley, se derivan consecuencias adicionales derivadas del Sistema de Seguridad Social, específicamente lo relativo al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que exige el cumplimiento de condiciones armónicas y adecuadas dentro de las Entidades de Trabajo, para el libre desenvolvimiento del trabajador, cuyo incumplimiento acarrea sanciones adicionales y que en detalle se explicarán en el siguiente Capítulo.

Diferencia del Acoso Laboral con la Falta de Probidad, como causal de retiro justificado

La Falta de Probidad como causal de retiro justificado del trabajo, se encuentra tipificada en el literal a) del artículo 80 de la LOTTT. El diccionario de la Real Academia Española (2001) define Probidad como (...) *honradez, rectitud de ánimo, integridad en el obrar* (...). Ya se ha indicado anteriormente, que el Acoso Laboral implica, entre otras cosas, una actitud abusiva por parte del patrono o compañeros de trabajo hacia la víctima. La Jurisprudencia de los Tribunales de la República Bolivariana de Venezuela ha sostenido, que la falta de probidad es una conducta genérica, contraria a los principios de bondad, rectitud de ánimo, integridad y honradez en el obrar, así como el incumplimiento de las obligaciones que informan el llamado contenido ético del contrato de trabajo; por tanto toda conducta contraria a estos principios constituyen falta de probidad.

Al respecto, en sentencia del Tribunal Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Vargas, de fecha 13 de marzo de 2008, Caso: Luis Daniel Mata Pineda Vs. Cargill de Venezuela, S.R.L., se expone el criterio que, sobre la Falta de Probidad, han sostenido los Tribunales, indicando:

Doctrinalmente la falta de probidad sanciona la falta de honradez, de rectitud, honestidad y la conducta inmoral en el trabajo que puede tener diversas manifestaciones, bien sea de palabras o de hecho, porque al castigar la conducta del trabajador que se subsuma en la causal bajo análisis, lo que se busca es lograr un comportamiento acorde con los principios éticos que permiten el desarrollo armónico de la actividad productiva. Es así que si la probidad significa, entre otras cosas, integridad, honradez y honestidad, también doctrinalmente se la ha relacionado con el concepto de bondad, y rectitud. **El criterio imperante de la jurisprudencia sobre esta causal sostiene que la falta de probidad debe entenderse como la falta de rectitud, de honestidad o de integridad** por parte del trabajador en su relación con la empresa, tanto en su elemento material como en su elemento humano. Y apunta además la jurisprudencia en que el carácter personal de la relación de trabajo obliga a los sujetos contratantes al cumplimiento riguroso de los deberes que se desprenden de los conceptos de moral y de justicia, por esta razón, el vocablo probidad se corresponde exactamente con los calificativos doctrinales y jurisprudenciales previamente señalados, aplicables todos al cumplimiento de los deberes derivados de la relación de trabajo que ha de desenvolverse de buena fe. (Negrita añadida).

Considerar el Acoso Laboral como una actuación contraria a los principios de ética y moral que deben regir el comportamiento de todo trabajador, y más aún de todo ser humano, no puede confundirse con la Falta de Probidad, puesto que ambas conductas presentan características que las particularizan.

Examinando el **fin u objetivo que persigue** el Acoso Laboral, se determina que va directamente dirigido a producir en la víctima un desequilibrio emocional y laboral, que la conllevará a la imposibilidad de continuar desempeñando sus labores habituales por la intranquilidad emocional y posible patología que pudo haber adquirido, en virtud de las vejaciones a las que ha sido expuesta. La falta de probidad, por su parte no necesariamente genera en la persona afectada intranquilidad, de manera que le impida desempeñar sus labores.

En cuanto a la **cantidad de actuaciones que deben verificarse**, el Acoso Laboral requiere por lo general, de la acumulación de varias conductas abusivas hacia la víctima, para que pueda alegarse por ésta como condición para retirarse justificadamente del trabajo. Aunque no necesariamente deben presentarse distintos supuestos de abuso y hostigamiento que hagan suponer la existencia del Acoso, lo común es que sean varias las conductas que se presenten. Por su parte, la falta de probidad, supone, generalmente, un único supuesto de hecho cuya magnitud es tal, que hace presumir que quien la ejerce, atenta contra los principios, valores y ética que deben regir su desarrollo como profesional y como trabajador dentro de la Entidad de Trabajo, por lo cual no se requerirá obligatoriamente de la acumulación de varios hechos para que pueda ser alegada como Causal de Retiro.

En lo referente a los **supuestos de procedencia**, el Acoso Laboral requiere de la existencia y demostración de elementos *sine qua non*, derivados de la doctrina y

aceptados por los Tribunales de la República, cuales son: la existencia de un hostigamiento o abuso; la intensidad de éste; su recurrencia y prolongación en el tiempo; y su consecuencia negativa sobre la integridad física y psicológica de la víctima. Por su parte, la Falta de Probidad no exige elementos específicos y obligatorios para su procedencia, así pues, puede un solo acto deshonesto realizado en contra del trabajador, configurarse como causal de retiro justificado.

Las **consecuencias jurídicas de ambos supuestos son distintas**, siendo más amplias las del Acoso Laboral que las derivadas de la Falta de Probidad, puesto que en el primer caso, no solo se pueden exigir las indemnizaciones establecidas en la LOTTT, sino que también podrían proceder las indemnizaciones contemplada en la LOPCYMAT.

Diferencia del Acoso Laboral con el Irrespeto hacia el trabajador, como causal de retiro justificado

El respeto dentro del trabajo constituye un valor fundamental para mantener un buen ambiente de trabajo. El Diccionario de la Real Academia Española (2001), lo define como (...) *Veneración, acatamiento que se hace a alguien (...) Miramiento, consideración, deferencia (...)*.

Si bien, es conocido que por costumbre siempre ha de haber respeto de un trabajador hacia sus superiores, no es menos cierto, que éste debe ser recíproco. En la práctica, dentro de las Entidades de Trabajo se establecen normativas internas que obligan a todos quienes laboran allí, a mantener conductas apropiadas entre sí, alejadas de toda situación de intolerancia, por el contrario, éstas fomentan el trabajo en equipo y la aceptación, pese a las diferencias que puedan existir y/o suscitarse por

cualquier motivo entre ellos, privando principios y valores de hermandad y colaboración.

El irrespeto como Causal de Retiro Justificado, se encuentra establecido en el literal d) del artículo 80 de la LOTTT, mismo que señala que un trabajador podrá retirarse justificadamente de su puesto de trabajo, cuando su patrono o algún miembro de su familia incurra en (...) *Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella (...)*, en este sentido, la norma es amplia al señalar que el retiro justificado puede producirse cuando el irrespeto se produzca tanto al propio trabajador como a miembros de su familia, pudiéndose ese irrespeto provenir tanto del patrono como de miembros de la suya.

Ahora bien, en cuanto a la diferenciación que pueda realizarse entre el Acoso Laboral y la Falta de Respeto debido al trabajador, es necesario acotar que en los dos supuestos se evidencia un irrespeto, sin embargo, el Acoso Laboral es más amplio en sus consecuencias y, al igual que al realizar la comparación con la Falta de Probidad, resulta indudable que las principales diferencias radican en la necesidad de que se verifiquen supuestos de hecho determinados para que se pueda oponer el primero, como Causal de Retiro.

Por **los extremos que deben cumplirse**, como ya se indicó, ha sido criterio reiterado por los Tribunales de la República, la necesidad de que se cumplan supuestos de hecho ya establecidos para poner oponer el Acoso Laboral, como causal de retiro justificado. Por su parte, no se han establecido elementos taxativos a verificarse en el caso del irrespeto hacia el patrono, pudiendo catalogarse como tal cualquier actuación genérica y/o aislada por parte del Patrono que, a juicio del trabajador, traspasó los límites del respeto.

Las **consecuencias jurídicas son distintas**, siendo las del Acoso Laboral más amplias, ya que, al igual que sucede con la Falta de Probidad, realizar un acto o actos que falten el respeto al trabajador, genera para éste el derecho adquirido del pago de la indemnización establecida en la LOTTT, es decir, el pago de una cantidad igual a la que le correspondería a éste por prestaciones sociales, mientras que en el caso del Acoso Laboral, no solo puede proceder tal indemnización, sino además las que se puedan derivar de la responsabilidad objetiva y subjetiva del patrono.

Con **respecto a la víctima**, en los supuestos de Acoso Laboral principalmente se ve afectado el trabajador, es éste quien en la mayoría de los casos, sufre el Acoso, aunque en ocasiones, como parte del amedrentamiento, se producen actuaciones aisladas hacia algún miembro de su familia. Por su parte, en el supuesto de Irrespeto, no solo puede ir éste direccionado hacia el trabajador, sino también hacia miembros de su familia o personas que vivan con él, según lo establecido en la principal norma sustantiva laboral venezolana.

Capítulo V

Mecanismos legales de protección frente al Acoso Laboral

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras incluye como novedad al Acoso Laboral como Causal de Retiro Justificado, reconociendo su existencia, conceptualizándolo y atribuyéndole consecuencias adicionales a las que ya, desde el año 2005, con la promulgación de la LOPCYMAT, eran exigibles. Habiendo establecido los requisitos que deben cumplirse para su existencia, corresponde ahora esclarecer que mecanismos judiciales y administrativos adopta nuestra Legislación para la protección y amparo de las víctimas.

Mecanismos Administrativos

Es de precisar, que ya se indicó precedentemente, cuando considerar que un trabajador estar siendo objeto de Acoso Laboral, debiendo agotar la instancia administrativa interna, es decir, tratar en lo posible de plantear su situación ante los Delegados de Prevención y ante la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad de Trabajo, para que ambas instancias tomen las primeras medidas correctivas pertinentes, inste al agresor a cesar en su comportamiento e imponga las sanciones a que hubiere lugar.

De haberse efectuado las pertinentes medidas, el agresor persiste en la ejecución de los actos abusivos, el trabajador tiene la opción de acceder a vías administrativas, en miras a la protección y defensa de sus derechos laborales.

En principio, un trabajador tiene la potestad de retirarse justificadamente de su trabajo, en los términos planteados en el Capítulo anterior, esta acción le permitirá restablecer su tranquilidad emocional al alejarse del agente agresor y, además, le

traerá como consecuencia el pago de una indemnización equivalente al monto de sus prestaciones sociales.

Otra opción para la víctima de Acoso es acudir a la Inspectoría del Trabajo competente por territorio. Estas instancias administrativas, dependientes del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, tienen dentro de sus funciones, la de (...) *Mediar en la solución de los reclamos individuales de trabajadores y trabajadoras y ordenar el cumplimiento de la ley o la normativa correspondiente cuando se trate de reclamos sobre obligaciones taxativas de la ley.* (...), de acuerdo a lo estipulado en el artículo 507, en su numeral tercero.

Ahora bien, tomando en consideración la prohibición legal expresa contenida en el ya varias veces nombrado artículo 164 de la LOTTT, según la cual el patrono y trabajadores deben evitar inexcusablemente el Acoso dentro de las Entidades de Trabajo, además, la obligación impuesta en el artículo 166 *Ejusdem*, según la cual se deben (...) *promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral* (...), es competencia de las Inspectorías del Trabajo velar porque tales preceptos legales, de orden público, se acaten fehacientemente, debiendo determinar las responsabilidades a que hubiere lugar e imponer las sanciones correspondientes, haciendo especial énfasis en la estipulada en el artículo 528 de la precitada Ley Sustantiva Laboral, que implica el pago de una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, en caso de que el agresor sea el patrono.

Otra acción que tiene la víctima de Acoso Laboral, se encuentra estipulada en el LOPCYMAT.

En el numeral 5 del artículo 56 de la prenombrada Ley, se establece como deber de todo patrono, el evitar conductas maliciosas, ofensivas, intimidatorias y en general, cualquier otra que pueda perjudicar física o psicológicamente al trabajador, esto dentro del contexto que lo obliga a mantener en todo momento, condiciones y un medio ambiente de trabajo adecuado, que permita mantener el bienestar de todos los trabajadores y el desarrollo de sus funciones en total armonía.

Ahora bien este orden, ante el incumplimiento por parte del patrono de tales obligaciones, la misma ley estipula responsabilidades, sanciones administrativas e indemnizaciones que corresponderán en caso de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

El artículo 116 de la LOPCYMAT (2005), al referirse a las responsabilidades y sanciones procedentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, indica que (...) *El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.*(...)

Contempla la precitada ley, en el artículo 119, como infracción muy grave, la no identificación, evaluación y control por parte del patrono, de las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores en el centro de trabajo, por lo cual deberá pagar en estos casos, una multa comprendida entre veintiséis (26) y setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto.

En lo atinente a las indemnizaciones que le corresponden a la Víctima de Acoso en el trabajo, el artículo 129 de la LOPCYMAT (2005), dispone:

Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

Se infiere de la norma in comento, que el patrono es responsable frente al trabajador, cuando, a consecuencia de la inobservancia de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se produce en éste un daño en su integridad física, consecuentemente denominado “Enfermedad Ocupacional”.

Posteriormente, el artículo 130 *Ejusdem*, especifica las indemnizaciones a pagar al trabajador en caso de que adquiriera una Enfermedad Ocupacional, por inobservancia de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, señalando que:

En caso de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador o de la empleadora, éste estará obligado al pago de una indemnización al trabajador, trabajadora o derechohabientes, de acuerdo a la gravedad de la falta y de la lesión, equivalentes a:

1. El salario correspondiente a no menos de cinco (5) años ni más de ocho (8) años, contados por días continuos, en caso de muerte del trabajador o de la trabajadora.
2. El salario correspondiente a no menos de cuatro (4) años ni más de siete (7) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral.
3. El salario correspondiente a no menos de tres (3) años ni más de seis (6) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad total permanente para el trabajo habitual.
4. El salario correspondiente a no menos de dos (2) años ni más de cinco (5) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente mayor del veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
5. El salario correspondiente a no menos de un (1) año ni más de cuatro (4) años, contados por días continuos, en caso de discapacidad parcial permanente de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su capacidad física o intelectual para la profesión u oficio habitual.
6. El doble del salario correspondiente a los días de reposo en caso de discapacidad temporal.

En caso de gran discapacidad asociada a la discapacidad absoluta permanente la indemnización será equiparable a la muerte del trabajador o trabajadora.

Cuando la gran discapacidad esté asociada a la discapacidad temporal, la indemnización será una indemnización equivalente al

triple del salario correspondiente a los días que hubiere durado la incapacidad.

Cuando la secuela o deformaciones permanentes, provenientes de enfermedades profesionales o accidentes del trabajo, hayan vulnerado la facultad humana del trabajador, más allá de la simple pérdida de su capacidad de ganancias, en las condiciones y circunstancias contempladas en el artículo 71 de esta Ley, el empleador queda obligado a pagar al trabajador, por concepto de indemnización, una cantidad de dinero equivalente al salario de cinco (5) años contando los días continuos.

A los efectos de estas indemnizaciones, el salario base para el cálculo de las mismas será el salario integral devengado en el mes de labores inmediatamente anterior.

Del precitado artículo se desprende que el empleador es responsable frente al trabajador por la denomina **Responsabilidad Subjetiva**, es decir, deberá pagar una determinada cantidad por concepto de indemnización al haber provocado, su inobservancia a las normas de seguridad y salud en el trabajo, un accidente o enfermedad ocupacional al trabajador.

Para tales fines, se requerirá de la Certificación del Origen Ocupacional de la Enfermedad, emitida por parte de la Unidad Técnico-Administrativa de INPSASEL, siendo éste requisito indispensable para que el trabajador pueda exigir la indemnización anteriormente indicada y se pueda sancionar a la empresa administrativamente. En este sentido, deberá consignar ante dicha instancia administrativa las pruebas que sustenten su afirmación y además, someterse a un riguroso examen físico y psicológico que verifique su discapacidad y el grado de esta.

Mecanismos Jurisdiccionales

En principio, es necesario acotar que las acciones para reclamar las prestaciones por accidente o enfermedad ocupacional, prescriben a los cinco (05) años, contados a partir de la certificación de origen de la enfermedad por parte de INPSASEL, al igual que las acciones para reclamar indemnizaciones, que prescriben a los cinco (05) años contados a partir de la fecha de terminación de la relación de trabajo o a partir de la certificación de origen de la enfermedad por parte del mencionado organismo, lo que ocurra primero, según lo preceptuado en los artículos 8 y 9 de la LOPCYMAT.

Dispone además la precitada Ley, que la Jurisdicción en la cual se deben interponer las demandas por indemnizaciones derivadas de accidentes o enfermedades ocupacionales, es la de los Tribunales Laborales.

Aunado a lo expuesto y si la enfermedad adquirida por el trabajador a consecuencia del Acoso Laboral al cual fue expuesto, es certificada como enfermedad ocupacional, el trabajador tendrá derecho a indemnizaciones adicionales, derivadas de la responsabilidad objetiva y subjetiva del patrono.

La responsabilidad objetiva, también denominada “Teoría del Riesgo Profesional”, se encuentra plasmada en el artículo 43 de la LOTT (2012), el cual es del tenor siguiente:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los

trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. **La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias,** y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral. (Negrita y subrayado añadidos).

Del precepto legal transcrito, se desprende que la responsabilidad objetiva procede independientemente de la culpa o negligencia que haya tenido el patrono en la ocurrencia del infortunio laboral, o en este caso, de la enfermedad ocupacional, solo por el hecho de que la enfermedad se califique como tal, dará derecho al trabajador a una indemnización por **daño moral**.

Tal criterio ha sido reiterado por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, pudiendo citar, entre otras, sentencias como la N° 116, de fecha 17 de mayo de 2000, Caso: Tesorero Yáñez Vs. Hilados Flexilón, que señala en cuanto al tópico de estudio lo siguiente:

Consiste en que el patrono de una empresa está obligado a pagar una indemnización, a cualquier obrero víctima de un accidente de trabajo o a sus representantes, sin que haya que investigar, en principio, si este accidente proviene, ya de culpa del patrono, ya de caso fortuito, ya inclusive de un hecho culpable del obrero. El accidente de trabajo es un riesgo de la profesión: amenaza a todos los que trabajan. No hay hombre prudente, por atento que sea, que pueda jactarse de escapar a él. No hay que buscar la causa que lo

produce porque, en virtud de la costumbre profesional, los actos de negligencia de un patrono, y, sobre todo, los de un obrero, son inevitables y hasta excusables. Se considera, por lo tanto, el accidente como algo aleatorio unido al oficio. Este algo aleatorio pesará sobre la empresa misma; es ella la que produce el riesgo y es ella la que debe repararlo. (...) omissis (...) Es por ello que la teoría del riesgo profesional, aplicable al patrón por los accidentes o enfermedades profesionales que sufran sus empleados, lo hace responder objetivamente, es decir, independientemente de la culpa, tanto por el daño material como por el daño moral, siempre que 'el hecho generador (accidente o enfermedad profesional) de daños materiales pueda ocasionar, además, repercusiones psíquicas o de índole afectiva al ente moral de la víctima' (S.C.C. 23-03-92). Así se declara. (Subrayado propio).

De acuerdo al criterio supra planteado, la indemnización proveniente de la Responsabilidad Objetiva del patrono se genera solo por el hecho de que éste posee una empresa, ya esto en sí constituye un riesgo, por ello, cuando un trabajador adquiera un estado patológico en el ejercicio de sus funciones, en el caso bajo estudio por Acoso Laboral, el patrono deberá responder por el daño material y el daño moral ocasionado, haya o no observado las normas de seguridad.

Aunado a lo arriba comentado, el empleador también debe responder frente al trabajador, de acuerdo a la **Teoría de la Responsabilidad Subjetiva**, según la cual se debe indemnizar por las incapacidades ocasionadas por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, o a sus parientes en caso de muerte de aquél, cuando estos se produzcan como consecuencia del incumplimiento de las normas de prevención,

siempre que sea del conocimiento del empleador el peligro que corren los trabajadores en el desempeño de sus labores, y no corrija tales situaciones riesgosas.

Para la procedencia de estas indemnizaciones, el trabajador deberá demostrar que el patrono conocía las condiciones riesgosas y que actuó en forma culposa, con negligencia, impericia o imprudencia, pudiendo el patrono eximirse de tal responsabilidad, si comprueba que el accidente o enfermedad profesional fue provocado intencionalmente por la víctima o se debe a fuerza mayor extraña al trabajo sin que hubiere ningún riesgo especial.

En Sentencia N° 1408, de fecha 02 de diciembre de 2010, de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, con ponencia del Magistrado Omar Alfredo Mora Díaz, Caso: Bartolo Cabrera Vs. la Sociedad Mercantil GHELLA SOGENE, C.A., se reitera nuevamente el Criterio que han mantenido los Tribunales de la República, sobre los requisitos de procedencia de las indemnizaciones por Responsabilidad Subjetiva y Objetiva. En la misma se establece:

En reiteradas oportunidades, esta Sala de Casación Social, ha establecido que es posible para un trabajador incoar una acción por indemnización de daños materiales, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en la que pueden concurrir tres pretensiones claramente diferenciadas, a saber: 1) El reclamo de las indemnizaciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, en sus artículos 560 y siguientes, que origina una responsabilidad objetiva del patrono, tanto por daños materiales allí tarifados como por daño moral; 2) Las indemnizaciones establecidas en el artículo 130 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, que concibe la responsabilidad

subjetiva por incumplimiento de la empresa de sus disposiciones legales; y 3) Se podrán reclamar las indemnizaciones provenientes del hecho ilícito del patrono, la cual supone también una responsabilidad subjetiva, por la culpa o negligencia del empleador ante el daño material, prevista, no en la normativa específica del derecho del trabajo, sino en el Derecho Común.

La misma sentencia indica más adelante, en cuanto a la Responsabilidad Objetiva del patrono y su mecanismo de cálculo, lo siguiente:

La teoría del riesgo profesional aplicable en materia de accidentes o enfermedades profesionales, tiene la particularidad de tarifar la indemnización pagadera al trabajador por daño material, en la medida de la incapacidad producida por el accidente o enfermedad profesional, mientras que el daño moral, al no poder ser realmente cuantificable, ni mucho menos tarifado por la Ley, queda a la libre estimación del sentenciador, quien a partir de un proceso lógico de establecimiento de los hechos, aplica la Ley y la equidad, analiza la importancia del daño, el grado de culpabilidad del autor, la conducta de la víctima y la llamada escala de sufrimientos morales, valorándolos para llegar a una indemnización razonable.

De acuerdo a la sentencia parcialmente transcrita, se reitera el criterio de la Sala en cuanto al cálculo de las indemnizaciones por concepto de daño material y daño moral, derivados de la responsabilidad objetiva del patrono. Asimismo, se aclara que la responsabilidad subjetiva del patrono deviene del incumplimiento por parte de

él de las disposiciones legales que buscan garantizar la integridad física y psicológica del trabajador, proveyendo las medidas de seguridad necesarias para el adecuado desarrollo de sus actividades.

De todo lo anterior se deduce, que si un trabajador está siendo objeto de Acoso Laboral y ha adquirido una patología a raíz de este hecho, podrá acudir a los Tribunales Laborales de la República, previa Certificación de la Enfermedad Ocupacional por parte e INSPSASEL, y exigir el pago de las indemnizaciones derivadas de la Responsabilidad Objetiva y Subjetiva del patrono, la primera según la teoría del riesgo profesional, según la cual podrá exigir el pago de indemnización por Daño Moral y Daño Material, y la segunda derivada del hecho ilícito, tomando en consideración la inobservancia del patrono de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en este caso previniendo todo comportamiento de abuso y hostigamiento, debiendo en este último caso demostrar la relación de causalidad entre tal inobservancia y la enfermedad ocupacional adquirida.

Aún y cuando los procedimientos anteriormente indicados son los especiales y de aplicación preferente, en casos de Acoso Laboral, existe la posibilidad también de que una persona afectada por este hecho pueda interponer una **Acción de Amparo**, por considerar que están siendo vejados sus Derechos Constitucionales.

La Acción de Amparo Constitucional constituye un mecanismo extraordinario cuya principal finalidad es exigir que sea restituida la situación jurídica infringida del ciudadano que la ejerce. Tomando en consideración que las víctimas de Acoso Laboral ven trasgredido su Derecho al Trabajo, a la Vida, al resguardo de su Integridad Física, Psíquica y Moral, a la Libre Expresión, a la protección de su honor, vida privada, intimidad, propia imagen, confidencialidad y reputación, entre otros derechos constitucionalmente protegidos, bien pueden ejercer este procedimiento,

establecido en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales.

Conclusiones

Con la realización de la Investigación destinada a analizar el Acoso Laboral como Causal de Retiro Justificado, se lograron concretar las siguientes conclusiones:

- Se evidenció que las relaciones interpersonales características de una relación de trabajo, pueden derivar por razones de interés personal o por ambición de poder dentro de una Entidad de Trabajo, en situaciones de hostigamiento y abuso por parte de quien ostenta un lugar privilegiado hacia otra persona, que se encuentra en éste.
- Se realizó un recorrido por la evolución del Acoso Laboral en Venezuela, siendo que se logró reconocer su reciente inclusión dentro de la Legislación, al haberse establecido como una de las causales de enfermedades profesionales, en la LOPCYMAT, y como Causal de Retiro Justificado, en la LOTTT.
- Con el análisis de distintas sentencias emanadas de los Tribunales de la República, se pudo conocer que reconocen al Acoso Laboral, como supuesto generador de indemnizaciones y sanciones, adoptando criterio unánime sobre la necesidad de que se verifiquen ciertos elementos para que pueda ser reconocido y sancionado.
- Se definió claramente qué es considerado Acoso en el Trabajo, catalogándolo como aquella manifestación de una conducta abusiva, comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, o la integridad física o psíquica de un individuo, que puedan poner

en riesgo su empleo, o degradar el clima de trabajo, concepto bastante completo, aportado por la Dra. Hirigoyen (2001).

- Se afirmó que los elementos característicos del Acoso Laboral son, en principio, la existencia de un hostigamiento hacia una o varias personas; la necesidad de que éste sea intenso; que se genere un detrimento en la estabilidad física, psicológica y laboral del trabajador y que la conducta malintencionada sea recurrente y prolongada en el tiempo, esto es, se efectúe al menos una vez por semana, en un período mínimo de seis meses.
- Se estableció cuales son los tipos de Acoso Laboral existentes, siendo que el **Acoso Laboral Vertical**, es el hostigamiento realizado por unos subordinados sobre el jefe u otros de jerarquía inferior, buscando mantenerse en el poder. El **Acoso Laboral Horizontal**, considerado como aquel hostigamiento realizado por unos trabajadores sobre otros de su mismo nivel, y el **Acoso Laboral Mixto**, donde coexisten los dos Acosos anteriormente indicados.
- Se clarificó qué partes se ven involucradas en el Acoso Laboral, logrando identificar en estas situaciones a un **Sujeto Activo**, como el agresor, quien ejercer los malos tratos y el hostigamiento; y al **Sujeto Pasivo**, catalogándolo como la víctima, quien percibe el abuso y ve perjudicado su entorno laboral, estado físico y psicológico.
- Se precisaron los supuestos de procedencia del Acoso Laboral para su oposición como causal de retiro justificado, tomando en consideración su reciente inclusión en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, del año 2012, dándole al lector una herramienta práctica para determinar situaciones de Acoso, con el Protocolo LIPT-60, adaptado por el

Dr. González de Rivera, y además clarificando que, como consecuencia de la oposición de esta Causal de Retiro, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al monto que le correspondería por prestaciones sociales, sin perjuicio de las sanciones que se imponen al empleador por haber incurrido o permitido el Acoso en el Trabajo, por la instancia administrativa, en este caso, por el INPSASEL.

- Se realizó una compilación de los procedimientos judiciales y administrativos que puede accionar el trabajador víctima de Acoso Laboral, de acuerdo a la LOPCYMAT, la LOTTT y el Código Civil, pudiendo solicitar indemnizaciones por responsabilidad objetiva y subjetiva del patrono, además de poder optar por la interposición de la Acción de Amparo ante los Tribunales de la República, por la vejación de derechos humanos y constitucionales.

Referencias bibliográficas

- Conesa, J. y Sanahuja, M. (2002). *Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)*. *Actualidad Laboral*, 30, 645.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860 (Extraordinario), diciembre 30, 1999.
- Diccionario de la Real Academia Española. (2001). 22ª edición. Madrid: Espasa.
- Gómez, P. y Bautista, J. (1997). *El Acoso Laboral: Una primera aproximación hacia su definición e identificación*. (Trabajo Especial de Grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Gómez, Y. (2007). *El Régimen Jurídico Legal ante el Acoso Laboral como Causal de Retiro Justificado dentro del Derecho Venezolano respecto a la Estabilidad*. (Trabajo Especial de Grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: Editorial EOS.
- Hernandez S., R. (1998). *Metodología de la Investigación Jurídica. (2da. Edición)*. D.F: Mc Graw Hill.
- Hirigoyen, M. (1999). *El Acoso Moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M (2004). *Conferencia: El Acoso Moral en el Trabajo*. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>.

Kahale, D. (2011). *Mobbing: el Acoso Laboral: tratamiento jurídico y preventivo*. Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Du Seuil.

Leymann, H. (2006). El Contenido y Desarrollo del Mobbing en el Trabajo. Recuperado de <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/bitstream/10401/511/1/El%20Contenido%20y%20Desarrollo%20del%20Mobbing%20en%20el%20Trabajo.pdf>

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 (Extraordinario), mayo 7, 2012.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 (Ordinario), julio 26, 2005.

Morales, O. (2003). *Fundamentos de la Investigación Documental y la Monografía*. Recuperado de http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16490/1/fundamentos_investigacion.pdf

Norma Técnica de Prevención N° 476. (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: Mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

Piñuel y Zabala, I. (2004). *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Aguilar.

Ramírez, T. (2007). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Panapo.

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela N° 116. Mayo 17, 2000.

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Julio 23, 2004.

Sentencia del Tribunal Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Vargas de la República Bolivariana de Venezuela, Marzo 13, 2008.

Sentencia N° 515 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Abril 14, 2009.

Sentencia N° 674 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Mayo 05, 2009.

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Mayo 03, 2011.

Universidad Católica Andrés Bello. (2010). *Manual para la elaboración del Trabajo Especial de Grado y el Trabajo de Grado de Maestría en el área de Derecho*. Caracas.

Zerpa, L. (2002). *Curso de capacitación sobre razonamiento judicial y argumentación jurídica*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

Anexo "A"

Protocolo LIPT-60

LIPT-60 © González de Rivera Nombre: _____ Apellidos: _____ Fecha de nacimiento: _____ Dirección: _____ CP: _____ Localidad: _____ Teléfono: _____ Estado civil: _____ Profesión: _____ Correo electrónico: _____					
A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque con una cruz (x) la casilla que corresponda, teniendo en cuenta que:					
0=Nada en absoluto 1=Un poco 2=Moderadamente 3=Mucho 4=Extremadamente					
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
Criticán su trabajo	0	1	2	3	4
Criticán su vida privada	0	1	2	3	4
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	0	1	2	3	4
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4

Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4
Le dirigen insultos, comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	0	1	2	3	4
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
Le cortan las iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
Le atacan físicamente sin ninguna consideraciones	0	1	2	3	4
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4
Piden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos o méritos	0	1	2	3	4
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4