

El acoso laboral:

Enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas

Mirelles, Yelitza

Abogada- Universidad de Los Andes (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (ULA). Mérida-Venezuela

Nava, Gregory R.

Abogada- Universidad de Los Andes (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mérida-Venezuela

Recibido: 10-01-2019
Revisado: 05-02-2019
Aceptado: 11-04-2019

El acoso laboral: Enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas

RESUMEN

En este artículo, se indaga el acoso laboral o Mobbing, como enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas, entendiéndose por acoso el trato hostil o vejatorio provocado a una persona en el ámbito laboral de forma reiterada, por uno o varios hostigadores con la finalidad de crear terror, miedo, desprecio o angustia en el trabajador ocasionándole problemas profesionales y psicológicos, es por ello que es conceptualizado como una enfermedad ocupacional. Es considerado uno de los riesgos psicosociales que afecta de manera significativa a quien lo padece; está jurídicamente fundamentado a través de un conjunto de normativas legales que permiten que las entidades de trabajo creen mecanismos para minimizar esta actividad. Según información suministrada por el Instituto Nacional de Prevención de Seguridad y Salud Laboral (Inpsasel), durante los últimos cinco años se ha incrementado el número de denuncias en estas empresas, generando con esto un clima tóxico en las organizaciones y un estado de bienestar no adecuado organizacionalmente, se lleva a cabo a través del análisis de una investigación de tipo documental, descriptiva y de campo, que permita cumplir con los objetivos y tener acceso al conocimiento como mecanismos de producción científica.

Palabras clave: acoso laboral, mobbing, enfermedad ocupacional

The Harassment at work, occupational disease affecting the welfare state in Venezuelan Organizations

ABSTRACT

This In this article, labor harassment or Mobbing is investigated, as an occupational disease that affects the welfare state in Venezuelan organizations, being understood by harassment the hostile or humiliating treatment provoked to a person in the workplace repeatedly, by one or several harassers with the purpose of creating terror, fear, contempt or anguish in the worker causing professional and psychological problems, that is why it is conceptualized as an occupational disease. It is considered one of the psychosocial risks that significantly affects who suffers it; is legally based through a set of legal regulations that allow the entities of work create mechanisms to minimize this activity. According information provided by the National Institute for the Prevention of Occupational Health and Safety (Inpsasel), during the last five years The number of complaints in these companies has increased, generating with this a toxic climate in organizations and a state of organizationally not well-being, is carried out through of the analysis of a documentary, descriptive and field, to meet the objectives and have access to the knowledge as mechanisms of scientific production.

Key words: workplace harassment, mobbing, occupational disease

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, también es conocido como mobbing, se describe como una situación mediante la cual se establecen hechos de hostigamiento y persecución que desembocan en situaciones de hostilidad y violencia, impidiendo que exista un ambiente laboral agradable y que pueda generar situaciones de conflictividad en la entidad de trabajo. El acoso o mobbing se está convirtiendo en un grave problema en las organizaciones, sean estas públicas o privadas; puede generar consecuencias físicas y psicológicas entre las víctimas que los padecen.

Este tema de investigación aspira presentar el acoso como una enfermedad ocupacional que puede generar graves daños a la persona que lo padece, así como las consecuencias tanto a nivel social como jurídico y poder señalar que éste influye en el estado de bienestar y productividad en las organizaciones venezolanas.

A través del desarrollo de la historia los individuos se han enfrentado a riesgos y peligros en sus puestos de trabajo, existiendo hechos que ponen en peligro la vida de los sujetos en una relación laboral, pero a medida que se evoluciona como seres humanos y como organización, éstos se han ido transformando y originando nuevos riesgos, encontrando entre ellos el psicosocial, que toma en consideración la preeminencia del hombre como ser social y su afectación en el ambiente de trabajo, es por ello que surge el acoso o mobbing laboral.

Suecia, fue el primer país de la Unión Europea en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo desde una óptica preventiva, en septiembre de 1993 adoptó, por medio de la ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral (2011:12) “que el empresario está en la obligación de prevenir anticipadamente el acoso moral y de adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas en casos de aparición de situaciones de Mobbing”.

Posteriormente en enero de 2002, Francia promulga la ley de modernización social, en ésta se incluye un capítulo sobre el acoso moral en el trabajo, definiéndolo de manera concreta en el carácter reiterado de las conductas vejatorias de hostigamiento.

En América Latina el estudio de este fenómeno ha sido más reciente. Aunque cada vez más países tienden al reconocimiento de la existencia del acoso laboral y propenden por la expedición de normas al respecto, países como Argentina y México han desarrollado normatividad específica al respecto, pero la misma se encuentra lejos de brindar una protección efectiva a los trabajadores, ya que no es una normativa específica y con sanciones dirigidas hacia este hecho.

Según Borrás (2002:113-120) considera el Mobbing un comportamiento negativo entre “compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo,” concluyó este estudio que en Latinoamérica son muy pocos los países con leyes específicas que regulan el Acoso Laboral, entre ellos Brasil y Colombia.

Venezuela ha sido uno de los países que se ha interesado por el desarrollo de este tema y desde su aspecto constitucional, ha establecido normativas que no son específicas al tema del acoso laboral, aun cuando son normas protectoras del acoso moral y respeto a la integridad de las personas, ya que el mobbing atenta contra los derechos fundamentales, pues tal conducta de hostigamiento, asedio y vejación excede el ámbito de las relaciones interpersonales de carácter privado. Así el Artículo 20 constitucional expresa: “Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social,” con lo cual se protege de manera directa al ser humano integrante de las organizaciones.

Es importante, antes de iniciar el tema del acoso laboral visto como una enfermedad ocupacional, señalar qué se entiende por

riesgo, en este sentido Ramírez (2002: p.22) considera el riesgo laboral como la “probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral”, que en ocasiones pueden ocasionar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales o profesionales.

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

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

De igual manera se puede señalar que existe, en la norma venezolana, un articulado que protege al trabajador contra el acoso laboral, dentro de estas destacan las establecidas en Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) (LOTTT), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) (LOPCYMAT) y Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LODMVLV).

Recientemente se ha observado el aumento de las denuncias por acoso o mobbing laboral por parte de los trabajadores ante el ente competente, en este caso Geresat , Mérida, indicando que han tomado la decisión de hacer uso de los instrumentos legales protectorios contra el abuso y hostigamiento sufridos, en este entorno lo cual puede generar situaciones de conflictos en las organizaciones, es por ello que nos planteamos el siguiente objetivo de investigación: Analizar el acoso Laboral como enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas;

En base a estos objetivos se justifica este tema por cuanto es indispensable que los trabajadores y los gerentes de las organizaciones venezolanas conozcan efectivamente lo que es el acoso laboral, sus tipos y las acciones que deben ser tomadas para minimizar e impedir el hostigamiento en los puestos de trabajo, de igual manera diferenciar las consecuencias jurídicas y sociales y de esta manera, minimizar la transgresión de los derechos de los trabajadores.

2. Conceptualización Teórica del Acoso Laboral

Tratado el tema del acoso laboral, se hace necesaria su conceptualización desde el punto de vista doctrinario y desde el punto de los distintos instrumentos legales, en este sentido desde el punto de vista doctrinario destaca lo expuesto por Leymann (2009: p.39), al definir el 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.

Este concepto claramente establece que para que sea considerado acoso laboral debe tener como característica que debe ser reiterado y continuo y que la persona acosada se vea perturbada en sus actividades propias de trabajo, así como personales, conllevando que en ocasiones se produzca el ausentismo en el puesto de trabajo como consecuencia de este hecho.

Por su parte Piñuel (2001:76) lo define de la siguiente manera:

El mobbing tiene como objetivo 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 hostigador, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, entre otros) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Los investigadores Rodríguez et. al; (2011), consideran que el mobbing o acoso laboral ha sido identificado como una de las formas de violencia psicológica más sutil y devastadora en el ámbito de trabajo, dañando no sólo al trabajador que lo padece, sino ello, a la productividad y al desarrollo económico.

Las conceptualizaciones expuestas conducen a comprender el acoso como un hecho progresivo que va en detrimento de la salud de los que lo padecen; es en consecuencia una enfermedad ocupacional que produce, en el trabajador, daños a nivel psicológico y social, lesionando su autoestima, alterando de manera significativa el clima organizacional y el estado de bienestar que debe reinar en los puestos de trabajo.

Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico venezolano.

La LOTT (2012) incorpora en diversos artículos aspectos referentes al Acoso

Laboral. Esta Ley incorpora el acoso laboral y el acoso sexual como causas justificadas de retiro sujetas a indemnización así como a causales que justifican el despido (artículos 79 y 80). Asimismo establece las definiciones de estos acosos, como conductas abusivas ejercidas por el patrono o sus representantes, en contra del trabajador (Artículos 164 y 166) El artículo 528, expone la Infracción por acoso laboral o acoso sexual; igualmente el 156, hace referencia a las condiciones de trabajo, en el literal f. La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral

Según el Artículo 164 de la norma antes mencionada

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.

En el Artículo 166 señala:

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.

La LOPCYMAT (2005) por su parte establece, en los artículos 56 y 119, como deber del empleador, garantizar que en su entidad de trabajo no se lleven a cabo acciones o hechos que puedan ser consideradas como acoso laboral:

-Art. 56: Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo." Numeral 5: "Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, 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 de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.

-Art. 119, numeral 19; expresa: Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) (LODMVLV (2007)), señala de manera amplia lo que se entiende por violencia, así en su artículo 14 expresa:

La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.

De igual manera en el artículo 15 ejusdem se señala de manera específica como

formas de violencia de género en contra de las mujeres el acoso u hostigamiento: siendo conceptualizada como:

Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

Por otra parte, en el artículo 49 de la prenombrada norma se expresa la sanción en la que pueden incurrir las entidades de trabajo que generen la violencia de género:

La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionada con multa de 100 a 1000 UT.

3. El Acoso y sus tipologías

a) Acoso Bossing (vertical descendente):

Hirigoyen, (2001), considera que Bossing (vertical descendente), describe el acoso en el trabajo perpetrado por un empresario o un directivo, o por otros jefes de la empresa que actúan bajo su supervisión. Se habla de Bossing cuando este comportamiento no sucede entre iguales, sino que la víctima tiene una categoría inferior a la del acosador en el organigrama de la organización, o bien en la práctica se sitúa por debajo de él.

Este es considerado uno de los tipos de acoso más comunes, es conocido como acoso perverso y ocurre cuando lo que se pretende es básicamente la destrucción de otra persona o la valorización del propio poder. Para Hirigoyen ob.cit el calificativo perverso se relaciona con "una manera sinuosa de comunicarse para manipular al otro con el fin de obtener algo de él sin que

lo sepa.” (p 14)

Esta tipología de acoso puede producir un ambiente de trabajo nocivo, con un estilo de liderazgo autocrático, que en ocasiones puede hacer que la víctima presente síntomas físicos y psicológicos, que conlleven a la ausencia reiterada de su puesto de trabajo.

b) Acoso horizontal o lateral:

Leymann, (1996: p.44), expone que este acoso se produce entre compañeros de la misma escala laboral o nivel jerárquico, si bien es frecuente que uno de ellos ocupe en la práctica un puesto superior –tenga más mando de hecho- En este acoso se han identificado diversas situaciones como potenciales causantes de este tipo de agresión:

Algo que parece caracterizar al acoso horizontal es que no duraría mucho tiempo como tal, sino que lo normal es que se transforme en uno de carácter vertical descendente en algún momento del proceso. Esto sucedería, según Hirigoyen (2001:101) sobre todo, cuando “la jerarquía no hace nada y deja hacer” es decir, cuando actúa como cómplice.

En este tipo de acoso la ley laboral vigente venezolana establece una serie de acciones que debe realizar el ente empleador con el objeto de mitigar la ocurrencia de este tipo de acoso, ya que es importante que se mantenga un estado de bienestar en todos los ambientes de trabajo.

c) Acoso vertical ascendente:

Este constituye un tipo de acoso poco común y se da como la agresión de uno o más subordinados a un superior jerárquico. La rareza de esta clase de hostigamiento haría que se tenga menos en cuenta que las otras modalidades del acoso, pero todo indica que puede resultar igual de violenta y destructiva. Hirigoyen (2001:104) ha comprobado que “las víctimas (...) no saben a quién dirigirse para defenderse: ya que no se toma en serio este tipo de quejas”. Este tipo de acoso aunque no es el más común no se encuentra fuera de las probabilidades de ocurrencia. Si bien es cierto que no es muy común este tipo de acoso, también se puede

señalar que está tomando auge y que se puede manifestar en el desacato de órdenes e instrucciones por parte del trabajador o grupo de trabajadores, y que puede generar conflicto interno entre los compañeros de trabajo, daño como consecuencia que se lleve a cabo un acoso laboral mixto, vale decir el acoso horizontal o lateral y el vertical ascendente.

4. Factores que pueden incidir en el acoso laboral

En el desarrollo del acoso laboral pueden generarse algunos factores que incidan para que este se lleve a cabo, dentro de estos factores podemos mencionar:

4.1. Factores político-económicos

Este factor puede observarse cuando existe una imposición de la voluntad del poder bien sea político o económico en las entidades de trabajo, que busca que efectivamente se doblegue la voluntad del compromiso y a través de acciones de hostigamiento se consiga el objetivo propuesto, este factor puede incidir de manera directa en las organizaciones bien sea esta pública o privada, ya que en las públicas se puede encontrar con más incidencia del factor político, mientras que en la privada la mayor incidencia podría ser el factor económico.

Actualmente en nuestro país se puede observar que estos factores se encuentran presentes y que no es un secreto que la preponderancia política se hace evidente en las mismas y a objeto de lograr bien sea una renuncia o una terminación de la relación laboral puede generarse acciones de hostigamiento que conduzcan al acoso laboral, todo para el mantenimiento del poder.

4.2 Factores organizacionales

Dentro de estos elementos organizacionales, se puede mencionar la presión a la cuales pueden estar sometidos los trabajadores por la productividad de las mismas, de igual manera influye el tamaño de las organizaciones, ya que entre más grandes sean éstas, mayor puede ser la incidencia del factor acoso, de igual manera otro factor pudiera ser la improductividad,

ya que esta de alguna manera conduciría a la que empresa se sienta presionada y en consecuencia sus trabajadores sean afectados por acoso laboral, a través de conductas, tales como cambio de humor de manera intempestiva, aislamiento, ausentismo, adicional de patologías de tipo físico que puede experimentar, esto trae como consecuencia que afectan el estado de bienestar en el trabajo.

5. El acoso laboral como enfermedad ocupacional

El Acoso Laboral es concebido como un agente de riesgo que atenta contra la integridad biopsico-social de la víctima del acoso y quebranta de una manera directa el estado de salud de la persona, es por ello que la legislación establece la obligación empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo.

Es así como Fernández et.al (2015:104), consideran la importancia de resaltar que el acoso es certificado como enfermedad ocupacional por el INPSASEL, la cual a través de la norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) lo realiza y cataloga en la lista de enfermedades ocupacionales bajo el Código 070-04, certificando la conducta hostigadora en el trabajo y sus consecuencias, es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático.

Estos hechos, hacen que la víctima presente unas determinadas conductas y sintomatología que producen consecuencias no solo en el ámbito jurídico sino social, personal y organizacional, generando comportamientos tóxicos y mal clima laboral

6. Consecuencias del Acoso en las Organizaciones Venezolanas

Las víctimas del acoso laboral sufren una serie de trastornos físicos y psíquicos que van desde el estrés, la depresión, falta de sueño, vergüenza, ansiedad, autoestima baja, falta de interés y el ausentismo en

la organización laboral, las cuales van a depender del tipo de acoso, intensidad de la agresión y vulnerabilidad de la víctima, en el presente trabajo se presenta a través de los siguientes aspectos:

6.1. Consecuencias desde el punto de vista social

La Comunicación: La víctima de acoso puede ver severamente disminuida la comunicación con sus compañeros de trabajo, disminuyendo la fuente de contactos humanos.

Estabilidad en las relaciones personales: Las víctimas del acoso laboral pueden generar problemas entre los compañeros de trabajo, ya que pueden ser estigmatizados, bien por estar advertidos por el acosador y tienen miedo de tratarlo sumándose al acoso, o en ocasiones al distanciamiento.

En cuanto a la empleabilidad, la víctima puede ver reducida su capacidad para el desempeño laboral, siendo relegado a una inoperatividad, lo que genera un estado de frustración, de falta de habilidad para el trabajo que desempeña, así como aislamiento en el entorno, que puede producir una sensación de fracaso.

Salud física y psicológica: Las consecuencias que pueden generar el acoso se manifiestan a través de síntomas como trastorno del sueño, cansancio o debilidad la cual se puede manifestar de una manera moderada o crónica, a nivel de la salud psicológica se presentan uno de los que mayormente afecta a la víctima siendo este silencioso, como el estrés, así como baja satisfacción personal y laboral, todos estos síntomas repercuten de manera directa en el ambiente de trabajo.

6.2. Consecuencias desde el punto de vista jurídico

Nuestra normativa legal señala una serie de sanciones establecidas a las personas que incurran en acoso laboral, así el artículo 70, literal k de la LOTTT (2012), señala el acoso laboral o acoso sexual como causa de la terminación de la relación de trabajo.

En el artículo 166 de la prenombrada ley, se establece el deber para el estado, los trabajadores y los empleadores de promover acciones que garanticen la prevención del acoso laboral, así como el apoyo a las denuncias que sean formulados por el trabajador objeto de acoso en cualquiera de sus tipologías, lo que reduciría la cantidad de denuncias interpuestas. En caso de incurrir en acoso sin que los actores promuevan o apoyen las denuncias, la normativa legal in comento en su artículo 528 establece una multa no menor a 30 UT ni mayor a 60 UT, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador

En la ley Orgánica de la Mujer Libre de Violencia, se configuran delitos que pueden presentarse en el ambiente de trabajo y afectar la seguridad en el mismo, entre estos podemos mencionar: Acoso sexual (Art. 48): este se configura en el ambiente laboral cuando el autor se prevalece de su superioridad laboral para solicitar a una mujer un comportamiento sexual y será sancionado con prisión de uno (1) a tres (3) años. Violencia laboral (Art. 49): la ley define este tipo de violencia como todo acto que obstaculice o condicione el acceso, ascenso o estabilidad en el empleo o cuando afecte el derecho al salario justo de las mujeres. Estos actos serán sancionados con multa de cien (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), las cuales se impone a quien ejerce la máxima representación.

Como se aprecia las normativas jurídicas establecen una serie de sanciones al ente empleador, que van desde multas pecuniarias hasta penas privativas de la libertad, lo que hace imperante que los empleadores realicen acciones que minimicen el acoso laboral en sus entidades de trabajo, ya que actualmente no hay sanciones directas para el acosador u hostigador, lo que reduce de una manera importante el impacto que las normas generan en cuanto al acoso.

7. Estadísticas de acoso laboral en el estado Bolivariano de Mérida

A continuación se presentan unas estadísticas recogidas de la fuente primaria de información como lo es el INPSASEL,

suministrada por la Psicóloga de este ente, en la misma se señalan los casos de acoso laboral acontecidos de Enero de 2017 a Diciembre de 2017 y de Enero de 2018 a

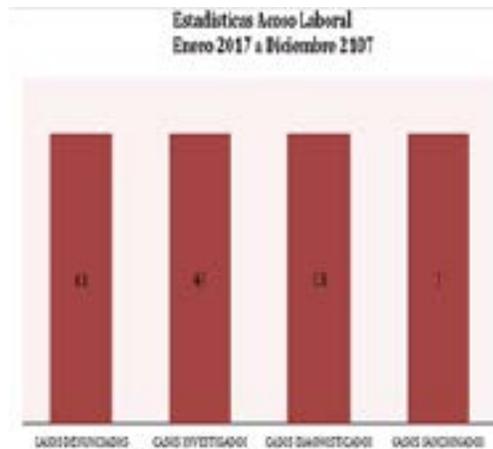


Gráfico 1: Estadísticas Acoso Laboral Enero 2017 a Diciembre 2017.

Fuente; INPSASEL Mérida (AÑO 2017)

En el gráfico 1, se aprecia que de un total de 61 casos denunciados, se investigaron 47, lo que representa un 77% del total de los casos, siendo diagnosticado un 21,31% y sancionados un 14%, lo cual evidencia en primer lugar, que las víctimas de acoso están realizando las denuncias ante el ente competente, pero que es un número intrascendente los casos que realmente se investigan y más aún los casos que se sancionan, lo que puede generar una sensación de inseguridad jurídica en la víctima del acoso.

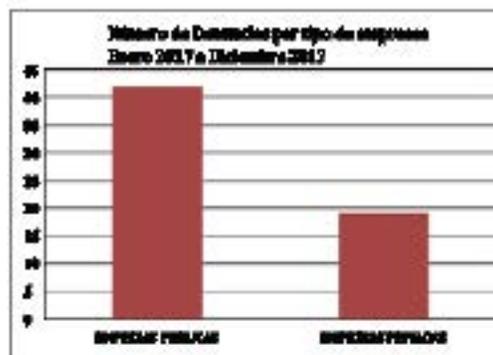
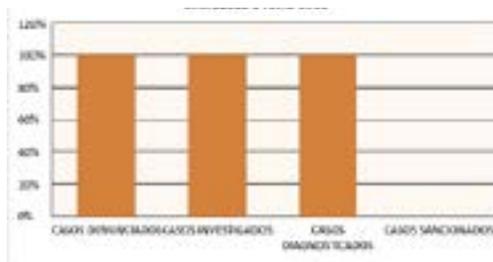
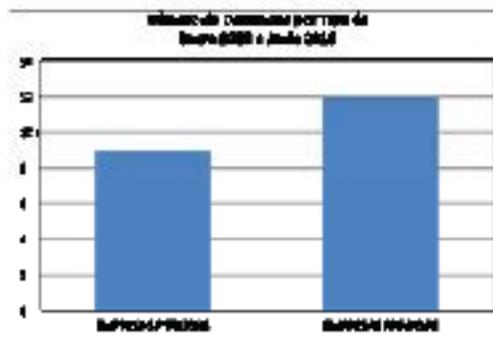


Gráfico 2. Denuncia por Tipo de empresas. Año 2017.

Fuente: INPSASEL Mérida (AÑO 2017).

Junio de 2018, en la cual se señalan los casos denunciados y los sancionados.

En el gráfico 2, se muestra el tipo de empresa denunciada, entre éstas un 68,85% son empresas públicas y un 31,15% son del sector privado, esto puede llamar la atención ya que se pudiera pensar, en un principio, que las últimas serían las de mayor objeto de denuncia.



En el figura 3, se muestran las estadísticas comprendidas de enero a Junio de 2018, evidenciándose que de los 21 casos denunciados, los cuales han sido investigados en su totalidad, representan el 100%, siendo diagnosticados sólo el 66,66% y hasta la fecha de la investigación no había sido sancionado ningún caso denunciado.

El gráfico 4, señala las denuncias por tipo de entidad de trabajo, para el primer

semestre del año 2018, representando un 42,86% las denuncias realizadas por trabajadores del sector público y un 57,14% del sector privado.

Al revisar las estadísticas suministradas por el INPSASEL se observa que efectivamente desde enero de 2017 han tenido un número significativo de denuncias sobre acoso laboral, las cuales han sido diagnosticados investigadas y sancionadas.

- Demostrar que con la medida se estaría generando un agregado dentro de la organización que promueva la retención y atracción del talento humano, desarrollo de relaciones confiables e implementación institucional del concepto de felicidad, para que posterior a su implementación y consolidación del modelo pueda ser guía para otras organizaciones.

8. REFLEXIONES FINALES

A manera de reflexión, se puede afirmar que el Acoso Laboral en Venezuela es una conducta no permitida que debe ser denunciada por los trabajadores que la padezcan y debe ser prevenida en los centros de trabajo, es considerada como una violencia insidiosa, fría y solapada, que se nutre de pequeños ataques repetidos a menudo sin testigos pero frecuentes y repetidos los cuales constituyen una agresión, que genera trastornos en la salud de los trabajadores.

El acoso o mobbing es considerado y certificado como una enfermedad ocupacional por la normativa venezolana, el mismo debe ser tramitado por el ente competente en este caso el INPSASEL.

Se hace necesaria una formación específica en cuanto a lo que es el acoso laboral y sus consecuencias que capacite a los empleadores y trabajadores de las organizaciones públicas y privadas a manera de salvaguardar el estado de bienestar de los trabajadores y el desarrollo y desempeño laboral de los mismos.

El acoso laboral como enfermedad ocupacional presenta múltiples manifestaciones siendo las más resaltantes a nivel físico, ocasionando una patología compleja generada por distintos síntomas como dolores musculares, cefaleas, pero también alteraciones a nivel psicológico, que son contraproducentes para la víctima por ser silenciosas, manifestándose en el estrés, aislamiento, desmotivación, y en algunas oportunidades más severas puede conducir hasta la muerte

El acoso laboral genera consecuencias de tipo social y jurídico, siendo las primeras manifestadas por medio del ausentismo, falta de interacciones en las relaciones personales, rotación del puesto de trabajo y hasta la terminación de esta relación laboral, a nivel jurídico las normativas están encaminadas a proteger a la víctima a través de la imposición de multas de tipo pecuniario y privativas de la libertad a las máximas autoridades de las entidades de trabajo, pero existe aún un elemento importante que debe ser evaluado por la normativa venezolana, ya que la aplicación de sanciones no recaen directamente sobre el hostigador, sino a los representantes de las empresas, generando un grado de inseguridad jurídica,

Si el acoso laboral no es tratado a tiempo la víctima se da por vencida, pudiendo terminar con la relación de trabajo, bien sea a través de un despido o bien la víctima se despide voluntariamente de la empresa porque ya no tiene más fuerzas para continuar en un ambiente laboral nocivo.

Indiscutiblemente el mobbing es altamente perjudicial para todas las organizaciones laborales, afectando de manera directa al talento humano de la misma desde todo punto de vista, de igual manera afecta sus niveles de productividad y desarrollo ocasionando la ausencia de bienestar y seguridad social necesaria para lograr el éxito empresarial.

De la misma manera se señalaron las consecuencias no solo jurídicas sino sociales que conllevan el acoso laboral y que efectivamente la normativa laboral venezolana ha desarrollado reglas que busca proteger los trabajadores frente a una situación de acoso y que las entidades de trabajo no contribuyan a un entorno nocivo que afecte a estos sujetos del trabajo.

9. REFERENCIAS

- ÁLVAREZ, Domingo. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad Ocupacional: consecuencias legales y económicas. Maracaibo-Venezuela
- CORTES, J. 2001. Seguridad e Higiene del Trabajo. 3era Edición. Editorial Tebar. México.
- GONZÁLEZ, Felipe.(2010). Métodos para la investigación y declaración de enfermedades Ocupacionales: consecuencias legales y económicas. Maracaibo-Venezuela.
- HIRIGOYEN, Marie (2001). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Paidós, SAICF,
- MÁRQUEZ Elina La prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en la legislación laboral venezolana, Revista Electrónica Lex Laboro OIT, (2011).
- OCEGUERA y otros (2009) de la Universidad de Guadalajara, titulado: Estudio Comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica, publicado por la revista Acta Republicana Política y Sociedad N° 8 (2009).

RODRÍGUEZ, (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: nuevos tiempos nuevos Riesgos Carabobo-Valencia, Venezuela.

Leyes , Convenios y Normas técnicas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 30 de Diciembre de 1999. Caracas-Venezuela.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 1984. N° 155, Sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 3.850 de Fecha 18 de Junio de 1986.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 38.647 del 19 de Marzo de 2007. Caracas, Venezuela

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Gaceta Oficial N° 1.290 de Fecha 18 de Diciembre de 1968.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud