

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

EL ACOSO LABORAL ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA

Marbella Rodríguez de Tescari¹

2015

Publicado en el libro “Homenaje a la Academia de Ciencias Políticas y Sociales en el Centenario de su Fundación, Caracas

A. INTRODUCCION

El acoso laboral es un problema de salud ocupacional en las relaciones laborales, puede manifestarse en diversas modalidades: acoso moral, hostigamiento psicológico, mobbing, acoso sexual, pero en todos los casos atenta contra la dignidad humana, violenta los derechos de igualdad en el trato, no discriminación, honor, intimidad personal y propia imagen de la víctima contenidos en ella.

La legislación venezolana así como el ordenamiento jurídico español garantizan el ejercicio de los derechos humanos fundamentales de la ciudadanía, obligando a los empleadores a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, previniendo la violencia laboral que merma la dignidad humana e incide en la paz social.

¹ Profesora de Derecho del Trabajo en la Escuela de Derecho, en el Centro de Estudios de Postgrado y Doctoranda en Ciencias mención Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, actualmente trabajando en la investigación científica doctoral la Conceptualización jurídica del Acoso Laboral en Venezuela. Especialista en Derecho del Trabajo UCV. Coordinadora de la Cátedra Libre del Mundo del Trabajo de la UCV. Miembro directivo de la Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas (AVAL)

En esta investigación documental, al referirnos al término de acoso laboral se debe entender como sinónimo de acoso moral, ya que vamos a demostrar que este fenómeno daña directamente la dignidad humana y por ende los derechos humanos fundamentales.

B. CAPITULO I

ACOSO LABORAL

1. Definición de acoso laboral

Antes de entrar a la definición, queremos clarificar que, cuando usemos el término acoso moral es sinónimo de acoso laboral.

El fenómeno del acoso laboral vino a configurarse de forma típica en las últimas décadas del pasado siglo XX, con la evolución de las relaciones laborales. El acoso laboral se manifiesta en los trabajos con mucha tensión, donde predomina la competitividad y la precariedad, la terciarización de la economía, la sustitución del trabajo manual por el trabajo industrial, el abandono del paternalismo. Así tenemos, que en la actualidad ha aflorado por las razones siguientes: 1) por las devastadoras consecuencias que provoca en la salud de los trabajadores; y 2) por los altos costes que representa en las empresas.

En el siglo XXI la violencia laboral aún se presenta a través de diversas modalidades; enumerarlas sería inoficioso, pues cada vez se encuentran más formas de practicarla: el acoso y el hostigamiento, así como la discriminación en general son formas comunes de esta violencia.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, entiende por acoso moral *«un comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para la salud y la seguridad»*².

El acoso es violento, podemos afirmar que es un poderoso factor de discriminación, que asusta, advierte, limita, inhibe, lastima, daña, no sólo a la

² AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Acoso moral en el trabajo*, FACTS N° 23. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/23>
Consultado: 17 de diciembre de 2014

víctima directa porque indirectamente puede producir efectos sobre todo un grupo, en varios grupos y en la sociedad misma. Así, las víctimas tanto pueden ser afectadas de manera directa o indirecta como por acción u omisión.

El acoso moral puede definirse como un comportamiento plural y complejo caracterizado por la violencia extrema dirigida contra una persona concreta, de manera sistemática y reiterada en el tiempo, atendiendo a un plan que tiene la finalidad de vulnerar su integridad moral y su dignidad.

No existe acoso moral cuando, a pesar de la concurrencia de la intención de dañar, no hay reiteración de actos, y tampoco cuando la víctima no se siente afectada. De igual manera, no se está ante la mencionada figura cuando el acosador no tiene intención de menoscabar la dignidad de la víctima, sino otro objetivo distinto, por ejemplo, la explotación laboral.

La terminología usada para definir el acoso moral en el trabajo varía según los países: Alemania "*mobbing/psychoterror*", Australia, Reino Unido y EE.UU. se utiliza la expresión "*workplace bullying*", Bélgica y Francia "*moral harassment*", Canada "*psychological harassment*", Dinamarca, Italia y Noruega "*mobbing*", en Suecia "*victimization/mobbing*", en Venezuela "*acoso laboral*". En castellano traducimos *bullying* como acoso o intimidación, y *harassment* como hostigamiento o acoso. En lo que se refiere al término "*mobbing*" compartimos plenamente la afirmación que mantiene Molina Navarrete, al reseñar el carácter rechazable e innecesario de la utilización del citado anglicismo, siendo más adecuada la utilización de los términos propios de nuestro idioma: "*acoso moral*" u "*hostigamiento psicológico*".

La doctrina española duda a la hora de decidir cuál es el término más adecuado y sus calificativos para denominar el acoso laboral. En general, se acepta el término "*acoso*", en cuanto pone de relieve la persecución sin tregua que sufre la víctima, aunque también se aceptan otros sinónimos, como "*hostigamiento*" o "*presión laboral tendenciosa*".

Actualmente, el término más consolidado es el de "*acoso*" y la mayor discrepancia surge a la hora de calificarlo como "*moral*" o "*psicológico*". Una

posición mayoritaria apuesta por el primero, porque “*la moral*” integra, para la Filosofía del Derecho, los derechos humanos de los que goza la persona. Esta parte de la doctrina considera que la conducta del acosador supone siempre un atentado contra la dignidad e integridad moral de la víctima, con independencia de que se produzca un daño psicológico y, por ello, estima más oportuno el mencionado término “*moral*”. Por otra parte, los que prefieren el calificativo “*psicológico*” lo justifican atendiendo más al tipo de sufrimiento que se genera, claramente de carácter interno o psíquico, que a la necesidad de que exista ese tipo de daño.

2. Concepto de acoso laboral

El acoso representa una situación de desgaste psicológico y de comportamiento abusivo sobre una persona durante un periodo más o menos prolongado, lo que no debe confundirse con momentos de discusión o tensión entre compañeros o con jefes.

En un primer momento, el acoso moral fue objeto de estudio desde el punto de vista de la Psicología, de la mano del psiquiatra alemán afincado en Suecia, Heinz Leymann, fue el primero en acuñar el término *mobbing* para referirse al fenómeno en el que *«una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado, sobre otra en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir sus redes de comunicación, menoscabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, abandone el lugar de trabajo»*³.

La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, dice que el acoso moral sería *«toda conducta abusiva que atenta, por su repetición y sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo»*. Esta autora coincide

³ FERNANDEZ MARTINEZ, Silvia: “Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales”, en *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo, Estudios desde el derecho internacional y comparado. Adapt Labour Studies*, e-Book series nº 19; Italia 2014, pp. 418, 419, 423 al 438.

con Leymann al entender que el mobbing es una conducta abusiva reiterada, pero se aleja de su teoría en cuanto a la fijación de un concreto límite temporal, según el cual las conductas abusivas se tienen que producir una vez por semana en el intervalo de seis meses, lo que, según aquella, dejaría sin protección a personas que sufren ataques que vulneran su integridad, pero que no tienen lugar en los concretos límites temporales establecidos por el autor alemán. Otro punto de discrepancia es en relación con la autoría de la conducta abusiva, pues la investigadora francesa estima que el acosador puede ser un compañero de trabajo, y no necesariamente un superior jerárquico.

El concepto clínico de acoso moral no puede transponerse directamente al plano jurídico, sino que, solamente, debe tener carácter instrumental para poder realizar la construcción jurídica, mediante la utilización de los elementos relevantes de la definición psicosocial. La diferencia más importante entre los conceptos jurídico y clínico de acoso moral es que desde el punto de vista jurídico no es necesario que se produzca un daño psíquico manifiesto para que se pueda hablar de acoso moral, a diferencia de lo sí se exige en el ámbito médico.

3. Elementos que integran el acoso laboral

El acoso moral es una conducta continuada que integra varios actos, por lo que un mero conflicto ocasional, por muy grave que este sea, no da lugar a aquél.

La particularidad más importante es su potencialidad lesiva, es decir, acciones que sean susceptibles de afectar a los derechos fundamentales de la víctima. Los distintos hechos a través de los que se manifiesta el acoso moral son comportamientos violentos de amplio contenido que se caracterizan por su heterogeneidad. Los mecanismos de agresión a la víctima admiten pluralidad de formas, pudiendo consistir, por ejemplo, en la adopción de:

- a) medidas organizativas que resulten peyorativas para el afectado, como puede ser el asignar tareas inútiles o no asignarlas, degradantes, repetitivas, peligrosas, imposibles de cumplir o inferiores a la categoría profesional;
- b) actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, como sucede cuando se

impide que la víctima tenga relaciones con los compañeros de trabajo, los clientes o el propio acosador o se le retira el uso de medios de comunicación con el fin de debilitarla; o, en fin,

c) agresiones verbales, por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones.

En tales casos, se atenta contra la integridad y dignidad del trabajador, entendida esta última, como la manifestación de su propia personalidad y capacidad en el ámbito laboral.

Para poder determinar si se está ante una situación de acoso moral, hay que analizar los actos de agresión en conjunto, como un todo, pues puede que un acto no sea vejatorio analizado individualmente (por ser leve o aparentemente anodino), pero sí al considerarlo en relación con otros, por formar parte de un proceso o plan de hostigamiento preconcebido para dañar a la persona a la que va dirigido.

La calificación de una conducta de acoso moral requiere la concurrencia de una serie de actos violentos repetidos de forma sistemática o recurrente durante un tiempo prolongado. Recordemos que Heinz Leymann señaló en un primer momento, que la existencia del acoso moral se condicionaba a que las conductas violentas se produjesen durante un mínimo de seis meses y se reiterasen, al menos, una vez por semana. Sin embargo, actualmente la doctrina española e italiana rechazan la idea de que tenga que cumplirse un plazo determinado para poder hablar de mobbing. Así, el requisito de la temporalidad pasa a tener un carácter meramente orientativo y se desvirtúa en favor de la intensidad y gravedad de la violencia.

En cuanto a la intencionalidad, lo importante del acoso moral no es qué o cómo se hace, sino la intención de lo que se hace. El acosador lo que quiere es atentar contra la integridad moral y la dignidad de la víctima para conseguir su destrucción personal, por lo tanto, busca la consecución de un resultado concreto.

Para que estemos en presencia del acoso laboral, en cualquiera de sus manifestaciones: hostigamiento psicológico, acoso sexual, mobbing, acoso moral

debe esencialmente existir una relación de trabajo entre el acosador y la víctima, así como debe producirse en el centro de trabajo. El vínculo laboral como elemento configurador del acoso tiene que ser entendido en sentido amplio, abarcando las relaciones existentes entre trabajador y empleador, el trabajador y sus compañeros y los de aquel con terceras relacionadas con la prestación de servicios (clientes, proveedores y similares).

4. Caracterización del acoso laboral

Los comportamientos que se describen a partir de una actitud de acoso moral, partiendo del concepto que lo define, son básicamente cuatro: se trata de un comportamiento repetitivo y sistemático del acosador que persigue menoscabar la estabilidad o integridad de la víctima; en segundo lugar son comportamientos no deseados por quien los sufre; en tercer lugar estas conductas no muestran reciprocidad dado que el destinatario no puede o no quiere responder a las mismas y; en último lugar, se trata de comportamientos que pretenden alcanzar un efecto devastador sobre la víctima.

En cuanto a los efectos que provoca el acoso laboral puede destacarse el estrés que genera en las víctimas y en sus compañeros de trabajo, familias y amigos. En ocasiones, los acosados son incapaces de actuar con normalidad tanto en su trabajo como, incluso, en su vida cotidiana. Puede producir trastorno de estrés postraumático, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad, trastornos de la memoria, trastornos del sueño y problemas digestivos, e incluso puede resultar determinante para un acto suicida. Las víctimas del acoso pueden seguir experimentando estos síntomas durante años, incluso cuando el acoso o la propia relación laboral ha cesado.

C. CAPITULO II
DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES: DIGNIDAD HUMANA,
IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACION, HONOR,
INTIMIDAD PERSONAL Y PROPIA IMAGEN

1.1. Definición de la dignidad humana

La dignidad es el valor intrínseco y supremo que tiene cada ser humano, independientemente de su situación económica, social y cultural, así como de sus creencias o formas de pensar. Dignidad es grandeza, excelencia; es una calidad o bondad superior por la que algo o alguien goza de especial valor o estima. El ser humano posee dignidad por sí mismo, nadie se lo da, lo tiene desde el mismo instante de su concepción, nadie se lo puede quitar bajo ningún pretexto.

La dignidad se basa en el reconocimiento de la persona como ser digno de respeto. Toda persona tiene que reconocer las diferencias de cada persona además de aceptarlas para que así la persona digna se sienta libre, entiende las bases que le permiten actuar consecuentemente y por lo tanto se considera capaz de desarrollar cualquier trabajo bien fundamentado. Demuestra su dignidad por su capacidad de ser virtuoso en sus actos. Este valor singular que es la dignidad humana se nos presenta como una llamada al respeto incondicionado y absoluto.

Considérese que dignidad, en general y en el caso del hombre, es una palabra que significa valor intrínseco, no dependiente de factores externos. Algo es digno cuando es valioso de por sí, y no sólo ni principalmente por su utilidad para esto o para lo otro. Esa utilidad es algo que se le añade a lo que ya es. Lo digno, porque tiene valor, debe ser siempre respetado y bien tratado. En el caso del hombre su dignidad reside en el hecho de que es, no un qué, sino un quién, un ser único, insustituible, dotado de intimidad, de inteligencia, voluntad, libertad, capacidad de amar y de abrirse a los demás.

Antes que el Derecho, aparece la persona en su estatuto ontológico como ser moral, como "*valor suprapositivo*", la dignidad del hombre limita el orden del Estado. Cualidad intrínseca de la condición humana, poseída por el simple hecho de ser hombre, la dignidad es el verdadero «*con-fin de las libertades*

constitucionalmente protegidas». La expresión "dignidad humana" implica además el carácter de la normatividad «*como hecho histórico y también como expresión actual de una exigencia perenne del hombre como sujeto y protagonista de la historia*»⁴.

La dignidad debe ser explicada ontológicamente como el estatuto del hombre: «*el hecho de ser tratado según su propia naturaleza*» objetiva, con sus dos facultades, cognoscitivas y morales; es interpretada fenomenológicamente como expresión de sus condiciones antropológicas y culturales.

1.2. Concepto de dignidad humana

Siguiendo a Peces-Barba *"la dignidad humana es el fundamento y la razón de la necesidad de esos valores superiores, es la raíz última de todo, y creo que su inclusión entre los valores superiores no es metodológicamente correcta, puesto que éstos son los caminos para ser real y efectiva la dignidad humana"*⁵.

Karl Larenz, señala: *"El principio fundamental del Derecho, del cual arranca toda regulación, es el respeto recíproco, el reconocimiento de la dignidad personal del otro y, a consecuencia de ello, de la indemnidad de la persona del otro en todo lo que concierne a su existencia exterior en el mundo visible (vida, integridad física, salubridad, y en su existencia como persona, libertad, prestigio personal)"*⁶.

En la concepción kantiana, para Hoerster la dignidad humana es el atributo *"de un ser racional que no obedece a ninguna otra ley que la que él mismo se da"*⁷.

Por lo tanto, la autonomía es el fundamento de la dignidad de la naturaleza humana o de toda naturaleza racional. Cuando algo tiene un precio, puede en su

⁴BERTOLINO, Rinaldo, Rector de la Universidad de Turín: "La cultura moderna de los derechos y la dignidad del hombre". Traducción de Andrea Greppi, *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, Madrid Nº 7, 1999 p 131.

⁵PECES BARBA, Gregorio: *Los valores superiores*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III; Editorial Dykinson. Madrid 1999, pp. 85-86.

⁶LARENZ, Karl: *Derecho justo*, Fundamento de Ética jurídica, traducido y presentado por Luis Díez-Picazo, Editorial Civitas; Madrid 1985, p 57

⁷HOESTER, N.: *Acerca del significado del principio de la dignidad humana*, en defensa del positivismo jurídico, traducción Jorge M. Seña y revisión de Ernesto Garzón y Ruth Zimmerling. Editorial Gedisa, Barcelona 1992, p 91

lugar colocarse algo diferente, pasa a ser un medio; en cambio aquello que está por encima de todo precio, no tiene equivalente, es la persona que posee dignidad, ella pasa a ser un fin y no un medio.

La idea de la dignidad humana como valor atribuido a cada persona, para su delimitación necesita de otros valores como la autonomía, la seguridad, la libertad y la igualdad, los cuales se encuentran contenidos dentro de la noción de los derechos humanos fundamentales. Por ello la dignidad, como atribución innata y común a todos los seres humanos, estructura la construcción teórica de los Derechos Humanos. Sin la referencia a la dignidad humana éstos serían impensables como derechos universales e inalienables.

Con relación a la dignidad, Ronald Dworkin señala que *“las personas tienen derecho a no sufrir la indignidad, a no ser tratadas de manera que en sus culturas o comunidades se entiende como una muestra de carencia de respeto. Cualquier sociedad civilizada tiene estándares y convenciones que definen esta clase de indignidad, y que difieren de lugar a lugar y de época en época”*⁸.

Habermas sostiene que la dignidad humana constituye la *“fuente”* moral de la que todos los derechos fundamentales derivan su sustento. La dignidad humana configura el portal a través del cual el sustrato igualitario y universalista de la moral se traslada al ámbito del derecho⁹.

En armonía con Pérez Luño, decimos que *“la dignidad humana se identifica con lo que también en ocasiones se denomina libertad moral y se halla estrechamente relacionada con la igualdad, entendida como paridad de estimación social de las personas”*. La dignidad humana, tiene un doble contenido: *“la dignidad humana entraña no sólo la garantía negativa de que la persona no va a ser objeto de ofensas o humillaciones, sino que supone también la afirmación*

⁸DWORKIN, Ronald: *Dominio de la Vida*. Una discusión acerca del aborto, la eutanasia y la libertad individual, traducido por Ricardo Caraccionlo y Víctor Ferraras; Editorial Ariel. Barcelona 1994, p 305.

⁹HABERMAS, Jürgen. “El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos”, *Revista de Filosofía Diánoia*, volumen LV, número 64. México 2010, p 10

positiva del pleno desarrollo de la personalidad de cada individuo”¹⁰.

En conclusión, la dignidad humana se considera algo intrínseco a los seres humanos, un valor universal, fuente de derechos iguales e inalienables. Es un concepto dinámico, ya que su contenido va a variar según los requerimientos de cada época y cada grupo, a tenor del grado de desarrollo material, social, político y espiritual alcanzado por la sociedad.

Finalmente, dentro del concepto de dignidad humana están contenidos los derechos de igualdad de trato y no discriminación, derecho a la intimidad personal, derecho al honor y propia imagen, los cuales paso a tratar en forma breve.

2. Definición del Derecho de Igualdad y no Discriminación

Para entender en que consiste la igualdad, debemos aproximarnos al concepto de persona, en tal sentido entendemos que la persona es cualquier individuo de la especie humana, o ficción jurídica al referirnos a persona jurídica. Evidentemente en lo social, personal, cultural, político y económico todos somos diferentes, pero las leyes sólo declaran la igualdad de derechos y deberes de todas las personas. Pero una cosa es que la ley diga que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y deberes, y otra muy distinta que la colectividad piense igual. Entonces, el primer paso es el reconocimiento legal y luego crear la conciencia de que efectivamente mujeres y hombres tienen los mismos derechos, los mismos deberes y las mismas oportunidades.

El derecho de igualdad en el ámbito de las relaciones de trabajo, nos dice Manuel Palomeque¹¹, dispone de un doble juego institucional: 1) el derecho de los sujetos laborales a obtener un trato igual de los poderes públicos, que se concreta en: a) la igualdad en el trato dado por la ley (igualdad en o ante la ley), y b) la igualdad en la aplicación de la ley; y 2) el derecho de los trabajadores a no ser

¹⁰PEREZ LUÑO, Antonio: *Derechos humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Ediciones Tecnos, Madrid 1984, p 318

¹¹PALOMEQUE, Manuel: “El derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento laboral español”, *Revista Derecho del Trabajo* N° 2 Fundación Universitas, Barquisimeto, Venezuela 2006, pp 18, 19, 22.

discriminados por su empleador en el seno de la relación de trabajo.

La igualdad ante la ley expresa el derecho de los sujetos de las relaciones de trabajo a obtener de las leyes un trato igual, en el sentido de que a *«supuestos de hecho iguales deben ser aplicables unas consecuencias jurídicas que sean iguales también»*. El principio de igualdad prohíbe al legislador configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente aceptables, se encuentran en la misma situación.

El juicio de igualdad es de carácter relacional¹², por lo que requiere como presupuestos obligados: 1) introducción en la norma jurídica, de modo directo o no, de una *«diferencia de trato»* entre grupos o categorías de personas; 2) la homogeneidad de las situaciones subjetivas que deban ser comparadas o, de otro modo, que el *«término de comparación»* no resulte arbitrario o caprichoso; y 3) la fiscalización de la norma desde la perspectiva del juicio de igualdad a partir de nociones constitucionales como la exigencia una *«justificación objetiva y razonable»* de la diferencia, la aplicación del *«principio de proporcionalidad»* o, en fin, la *«necesaria adecuación entre las medidas adoptadas y los fines perseguidos»*.

La igualdad en la aplicación de la ley es el límite de la actividad jurisdiccional y administrativa del Estado, impide que un mismo órgano judicial, se aparte *«inadvertidamente y sin motivación suficiente»* del criterio mantenido con regularidad en sus decisiones anteriores y en supuestos sustancialmente iguales.

La igualdad en el contrato de trabajo que en ningún caso *«pueda prevalecer discriminación alguna»* por razón de cualquier condición o circunstancia personal o social del individuo, significa con seguridad, una vez que el precepto ha sancionado la igualdad ante la ley, la eficacia general o erga omnes [la *Drittwirkung* de los derechos fundamentales] del derecho constitucional a la

¹²TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA: sentencias 75/1983, 148/1986, 222/1992, 181/2000 y 119/2002. Disponible en <http://www.tribunalconstitucional.es/es/Paginas/Home.aspx> Consultado el 14 de agosto de 2014.

igualdad, también en las relaciones entre particulares y en las de trabajo asalariado.

En este sentido, la discriminación, citando la definición de la Comisión de Expertos de la OIT es: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados criterios) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

3. Definición del Derecho de Honor, Intimidad personal y Propia imagen

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Constitución Española garantizan el ejercicio del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen; son derechos que tienen grandes similitudes entre sí, y conjuntamente con el derecho a la propia imagen, están pensados dentro de un mismo contexto, pero cada uno tiene sus propias características.

Así tenemos que el honor hace referencia a aquellos bienes que tienen que ver con la estimación de la persona en y por la sociedad y contribuyen a configurar su status social. El derecho al honor lo podemos entender como *«la estima que uno tiene de sí y que otros tienen de uno»*.

La intimidad es aquella esfera secreta y guardada de la persona que debe ser protegida contra las intromisiones ajenas. El derecho a la intimidad es la facultad que tiene una persona para reservar determinadas parcelas de su vida.

La propia imagen tiene que ver con la posibilidad de poder decidir la reproducción de sí mismo a través de medios de divulgación y exposición.

La Ley Orgánica 1/82 de 5 de mayo (España), estableció supuestos típicos de intromisión ilegítima, entre otros, prohíbe la colocación de aparatos de escucha u otros dispositivos de filmación, grabación, o reproducción de la vida más íntima de la persona en general. Por lo tanto el uso de tecnologías debe hacerse siempre con las debidas autorizaciones.

Además, se consideran ilegítimos los medios que se puedan emplear para el conocimiento de la vida íntima de las personas o para la apertura de cartas o documentos privados, así como su reproducción; la escucha de llamadas por

teléfono; la revisión de correos electrónicos y correspondencia personal contenida en un ordenador en el puesto de trabajo; la divulgación de hechos de la vida privada de una persona o familia que afecten a su reputación o buen nombre; la prohibición de divulgación de informes que puedan perjudicar el buen nombre de la persona; el secreto de la información sanitaria y social; la utilización de la voz o la imagen así como fotografías sin permiso.

D. CAPITULO III

ACOSO LABORAL ATENTADO CONTRA LA DIGNIDAD HUMANA

La dignidad humana es un valor intrínseco y supremo que tiene cada ser humano, independientemente de su situación económica, social y cultural, así como de sus creencias o formas de pensar; se construye y proyecta a través de nuestra manera de vivir. Uno de los fundamentos principales de la dignidad es auto valorarse y auto respetarse, es decir auto amarse. La dignidad implica el merecer lo mejor.

Sonia B.F. Arias¹³ nos dice que la dignidad está fundamentada en siete principios: 1. ser dueño de si mismo; 2. confianza en lo que creemos; 3. los pensamientos otorgan poder; 4. vivir la realidad; 5. no a la culpa; 6. respetarse así mismo; 7. perder el temor al cambio. La dignidad se complementa con la autoestima, ésta nos impulsa a resistirnos a ser utilizados o explotados por cualquier otra persona.

Como afirma Sánchez Torrado¹⁴, el tema de la autoestima se sitúa en el marco de la salud psíquica concebida como base de la dignidad del ser humano. La autoestima es el cúmulo de percepciones, pensamientos, valoraciones, sentimientos y tendencias de comportamiento orientadas hacia nosotros, hacia nuestra manera de ser y de actuar y hacia los rasgos de nuestro carácter.

¹³ARIAS, Sonia B.F: El valor de la dignidad. Disponible en <http://www.psicologicamentehablando.com/el-valor-de-la-dignidad/> Consultado el 12 de diciembre de 2014

¹⁴SANCHEZ TORRADO, Santiago: Dignidad y Autoestima, Disponible en <http://laparedamarilla.blogspot.com/2013/01/dignidad-y-autoestima.html> Consultado el 12 de diciembre de 2014

¹⁵Los derechos humanos son la protección o expresión de la dignidad del hombre y ésta se sustenta en la autoestima como un valor que permite conocerse así mismo, aceptarse y autoevaluarse con el fin de buscar el perfeccionamiento propio y el de los demás.

Por lo tanto, los derechos humanos tienen como base su radicalidad en la persona, son derechos reales que están inherentes a cada humano y cuidan la dignidad de éste por el simple hecho de que el ser humano es una persona, tiene una dignidad y los derechos humanos son la protección natural de esa dignidad.

En materia laboral, la dignidad se entiende como el respeto que es debido a quien presta su servicio laboral bajo dependencia, que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona humana.

El acoso laboral es una forma de comportamiento inmoral que atenta contra la dignidad humana. Es una conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono, o sus representantes, o por un trabajador o grupo de trabajadores, o por un tercero como clientes de la empresa, perturbando el ejercicio de las labores del acosado y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Esta situación de hostigamiento, humillación y atropello que en forma permanente y reiterada es sometida la víctima laborante pudiera ocasionarle enfermedades psicosomáticas, psicopatológicas y cambio de conducta en su comportamiento. La hostilidad debe ser reiterativa y persistente, se ha observado que los acosadores utilizan métodos que van desde la infravaloración de las capacidades del acosado, hasta el desbordamiento de tareas irrealizables o la no asignación de trabajo, o prohibición de acercamiento de un individuo del grupo de trabajo, así como agresiones verbales, psicológicas y trato vejatorio.

¹⁵CORREA ENRIQUEZ, César: Aplicación de los Derechos Humanos a la autoestima y a la participación social. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, 17 de febrero 2009. Disponible en <http://cesarcoen.obolog.com/derechos-humanos-autoestima-204658> Consultado el 12 de diciembre de 2014

E. CAPITULO IV PROTECCIÓN NORMATIVA

1. Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela¹⁶ (CRBV) adopta la dignidad humana como valor superior de su ordenamiento jurídico y de su actuación en el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia. Así también establece el respeto a la dignidad humana como uno de los fines esenciales del Estado para la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, para la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en ella. A través de la educación y el trabajo como proceso fundamental que se alcanzarán estos fines.

La dignidad humana está reconocida de distintas maneras en la Carta Magna venezolana a saber como: atributo de la persona, valor, principio, derecho y garantía constitucional.

El medio ambiente del trabajo donde realiza la actividad el trabajador debe cumplir con las condiciones que garanticen el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad humana, donde impere la igualdad en el trato, el respeto a su intimidad, honor y su autoestima. Es por ello que en aras de hacer efectiva la protección, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT) artículo 164, define lo que se debe entender como acoso laboral:

“...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

¹⁶Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario del 24 de marzo de 2000

laboral”¹⁷.

En este sentido, la LOTTT prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajos públicos o privados, ya que atenta contra la dignidad de un trabajador o un grupo de trabajadores, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. En igual sentido, el artículo 156 LOTTT establece que el trabajo se desarrollará en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, exista el pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando entre otros, la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el artículo 56 numeral 5 dispone:

“Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo...A tales efectos deberán:(omissis) 5. 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,...”

Igualmente, el sistema constitucional de derechos y libertades, proclamados por el Estado democrático y social de Derecho y de Justicia en la CRBV está impregnado por la noción general de *igualdad*, de la que emana una expresión institucional plural:

1.- La igualdad es junto a la vida, la libertad, la justicia, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político los valores superiores del ordenamiento jurídico establecidos¹⁸.

¹⁷Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario.

¹⁸Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 2, 19 y 21.

2.- El Estado venezolano garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

3.- El reconocimiento y garantía del ejercicio de un derecho subjetivo fundamental a la igualdad y no discriminación, por cuanto toda las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

4.- La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se comentan.

El derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores y trabajadoras en la relación de trabajo, son facultades y a su vez principios rectores de la LOTTT¹⁹ que deben ser tomados en cuenta para la interpretación y aplicación de la ley, a saber la nulidad contra todo acto o medida del patrono o patrona contrario a la CRBV o a la LOTTT, y la prohibición de todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

Con relación a la correcta aplicación de la LOTTT, la norma tiene como

¹⁹Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, artículos 18: El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza...” numerales 6 y 7, 20, 21 y 24.

esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias.

En cuanto a las prácticas discriminatorias, el legislador ha venido sancionando, la prohibición de toda discriminación, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Prueba de ello, lo observamos en la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer²⁰, la cual creó la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer para asistirle en caso de violencia doméstica y hostigamiento sexual, así como ordena la protección del derecho de igualdad en el trato y oportunidades en el empleo.

En el mismo sentido, La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia²¹, tipifica como delito las conductas de acoso u hostigamiento laboral en contra de la mujer, imponiendo penas privativas de libertad. Aunado a la Ley Orgánica contra la Discriminación Racial²², que establece los mecanismos para prevenir, atender, erradicar y sancionar la discriminación racial. Esta Ley se fundamenta, entre otros, en los principios de respeto a la dignidad de la persona humana, justicia social e igualdad. Asimismo, sanciona el delito de discriminación racial con una pena privativa de libertad.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (SC-TSJ) en sentencia N° 266 del 17 de febrero de 2006, expediente N° 05-1337 declaró que el principio de igualdad ante la ley *“...implica un trato igual para quienes se encuentren en*

²⁰Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario del 26 de octubre de 1999, artículos 1, 11, y 59

²¹Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, Gaceta Oficial N° 38.647 de 19 de marzo de 2007, artículos 40 y 48

²²Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, Gaceta Oficial N° 39.823 de 19 de diciembre de 2011, artículos 1, 4, 8

situación de igualdad – igualdad como equiparación-, y un trato desigual para quienes se encuentren en situación de desigualdad –igualdad como diferenciación. En este último supuesto, para lograr justificar el divergente tratamiento que se pretenda aplicar, el establecimiento de las diferencias debe ser llevado a cabo con bases en motivos objetivos, razonables y congruentes....debe aclararse que igualdad no constituye sinónimo de identidad...lo que podría resumirse en dos conclusiones: «No asimilar a los distintos, y no establecer diferencias entre los iguales»²³.

En efecto, el modelo constitucional venezolano consagra la igualdad ante la ley como una igualdad en derechos, introduce una cláusula de efectividad del principio de igualdad ante la ley, por cuya virtud se impone por una parte, la interdicción de discriminaciones o desigualdades antijurídicas (violaciones al principio de igualdad), y por el otro lado, la promoción de la igualdad sustancial mediante la adopción de medidas positivas a favor de los grupos o colectivos históricamente marginados, y la especial protección de los individuos que exhiban una situación de debilidad manifiesta. Ambas constituyen desigualdades jurídicas destinadas a alcanzar la igualdad fáctica de sus destinatarios.

No obstante, en cuanto a la aplicación y garantía de cumplimiento de la normativa up supra mencionada, lamentablemente, todavía la protección legal no ha roto estigmas culturales y mentales dentro de la sociedad venezolana, tal como se evidencia en la decisión de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, sentencia N° 1006 del 10 de julio de 2012, expediente N° 11-0785 que negó el hostigamiento psicológico y la violación al derecho de igualdad en el trato y no discriminación a una alumna graduanda en estado de gravidez, y que por este motivo fue presionada a renunciar a la Institución Militar Guardia Nacional, pero es interesante el voto salvado de la magistrado disidente, que argumentó a su favor:

“Sin embargo, para lograr tal objetivo hay que romper viejos paradigmas que en base a una vieja y falsa idea de igualdad pretenden asimilar biológicamente las mujeres a los hombres; ...la aplicación del principio de igualdad entre hombres y

²³TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones#2>
Consultado el 15 de febrero de 2015

mujeres requiere reconocer sus diferencias para en situación de equivalencia aplicar el principio de trato igual sin que ello tenga efectos discriminadores.

...Las mujeres deben rechazar que los militares inculquen como valores positivos la obediencia ciega, la jerarquización, la xenofobia, la justificación de la guerra, y el machismo.

... de ello se deriva que concebida la procreación como un derecho para hombres y mujeres, ...no es posible aceptar en nuestro Estado de Derecho y de Justicia limitación contractual ninguna al ejercicio de la procreación, y a la condición de mantenerse en soltería sin que ello afecte el orden público, la libertad personal y el libre desenvolvimiento de la personalidad...¿Qué podría en nuestros tiempos resultar más escandaloso que repudiar a una mujer por el hecho de salir embarazada al punto de frustrar su carrera profesional, impedir el libre desenvolvimiento de su personalidad, y desproteger al hijo de sus entrañas?

... Por otra parte, de las violaciones denunciadas en el amparo de autos destaca la referente al examen periódico de rutina al que están obligadas las alumnas para descartar su estado de embarazo. Dichas prácticas rutinarias son contrarias a la libertad personal y a la dignidad que son los pilares del estatuto de ciudadano; ... y aun cuando a la mayoría sentenciadora no le resulte una práctica discriminatoria ni contraria a la integridad personal ni a la igualdad de género que los hombres no sean objeto de los referidos exámenes ...no es menos cierto que tales prácticas igualitarias tienen efecto discriminatorios y de exclusión en las mujeres porque la maternidad, contrariamente a la paternidad, es un hecho evidente...²⁴

2. España

El ordenamiento jurídico español no tiene una regulación directa sobre el acoso moral, sin embargo, la Constitución Española²⁵ señala que España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que adopta como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y

²⁴TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones#1> Consultado el 15 de febrero de 2015

²⁵Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Boe de 29 de diciembre de 1978, artículos 1, 10 y 18.

el pluralismo político. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son el fundamento del orden político y de la paz social. Asimismo, las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades se interpretan en conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificadas por España.

La Carta Magna española, establece que los españoles son iguales ante la ley, no puede haber discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Además, garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen como derechos fundamentales del ordenamiento jurídico. Es preciso mencionar, que la ley deberá limitar el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos.

A pesar de la ausencia de normativa legal del acoso moral, éste ha venido siendo regulado a través del Estatuto de los Trabajadores²⁶ en la sección de los derechos y deberes laborales básicos, dispone que los trabajadores en la relación de trabajo tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Así como también con la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales²⁷ tomando en cuenta el derecho de protección frente a los riesgos laborales que debe asumir el empresario para garantizar la salud y seguridad del trabajador, el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, la información, consulta y participación de los trabajadores, así como la formación de los trabajadores tanto en el momento de su contratación como cuando se produzca cambios en las funciones que desempeñe el trabajador, finalmente el deber del

²⁶Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boe de 29 de marzo de 1995, artículos 4.2.d)

²⁷Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Boe de 10 de noviembre de 1995, artículos 14.2, 16, 18, 19 y 22.

empresario de vigilar constantemente por la salud de cada uno de los trabajadores bajo su dependencia.

La Ley Orgánica 3/2007²⁸, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes, el objeto de la Ley es lograr la eficacia en el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la eliminación de la discriminación de la mujer sea cualquier circunstancia o condición en cualquier ámbito de su vida, incluyendo la laboral. El que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En cuanto al acoso laboral, nótese que la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, prescribe dos modalidades, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se constituye por cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Como precedente jurisprudencial, tenemos la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra con fecha 30 de abril de 2001, calificó como accidente laboral una situación de acoso psicológico.

Cabe mencionar, la primera condena en España por acoso laboral a un funcionario público basándose en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social, la cual entró en vigencia el 12 de diciembre de 2011. La novedosa resolución adoptada por la titular del Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao en octubre de 2012, da la razón a una funcionaria de la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones que presentó una demanda contra ese organismo, ya que su puesto de trabajo había sido vaciado de contenido y sólo le

²⁸Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Boe de 23 de marzo 2007, artículos 1, 3 y 7.

encargaban tareas residuales, circunstancias que le originó cuadros de ansiedad y dolencias, y la obligó a permanecer de baja.

3. Normativa Internacional

La negación de discriminaciones se encuentra consagrada en diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por España y Venezuela, en el caso venezolano, integran a tenor del artículo 23 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela²⁹ el sistema o bloque de constitucionalidad, referido al cúmulo de reglas, valores y principios que independientemente de su fuente ostentan rango constitucional, expresión acuñada por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia y que ha venido siendo utilizada en el foro. Entre los referidos instrumentos internacionales tenemos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos³⁰ (artículo 2), la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre³¹ (artículo 2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos³² (artículo 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³³ (artículo 2.2.), la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José³⁴ (artículo 1), Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”³⁵ (artículo 3), la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer³⁶ (artículo 2), y la Convención

²⁹CRBV artículo 23 “los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.”

³⁰Organización Naciones Unidas (ONU) 10 de diciembre 1948

³¹Organización de Estados Americanos (OEA) 1948

³²Organización Naciones Unidas (ONU) 28 de enero de 1978

³³Organización Naciones Unidas (ONU) 28 de enero de 1978

³⁴Organización Estados Americanos (OEA) 14 de junio de 1977

³⁵Organización Estados Americanos (OEA) 23 de mayo de 2005

³⁶Organización Naciones Unidas (ONU) 18 de diciembre de 1979

Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer³⁷ (artículos 4.f y 6.a).

La Organización Internacional del Trabajo³⁸ (OIT) considera que los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva; igualdad y no discriminación; y abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso) son los cimientos del trabajo decente, que todos los Estados Miembros de la OIT están obligados a respetar. Dichos principios y derechos forman parte integrante del conjunto de los derechos humanos fundamentales, y conforman una base social universal de normas mínimas en el mundo del trabajo.

La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental, y está regulado en el Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) su aplicación es indispensable para que los trabajadores puedan elegir libremente un empleo, desarrollar todo su potencial y cosechar su recompensa económica sobre la base del mérito. Las normas internacionales del trabajo de la OIT relativas a la no discriminación son instrumentos destinados a eliminar todos los aspectos de la discriminación en el lugar del trabajo.

En cuanto a la normativa internacional vinculante en Europa, tenemos la dictada por el Consejo Europeo en las Directivas 2000/43 y 2000/78, el Reglamento 1.381/2013 de la Unión Europea sobre el programa *“Derechos, Igualdad y Ciudadanía”* de 2014 a 2020, cuyo objetivo permanente de la UE es *“combatir todas las formas de violencia y odio, de segregación y de estigmatización, así como luchar contra el acoso, el hostigamiento y todo trato intolerante...en el lugar del trabajo”*. En relación a dispositivos internacionales no vinculantes pero orientadores para regular el acoso en el trabajo, tenemos: la Recomendación 92/131 de la Comisión Europea, relativa a la protección de la dignidad de los trabajadores; el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la

³⁷Organización Estados Americanos (OEA) 09 de junio de 1994

³⁸OIT Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente/Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición 2007, pp 39, 40 y 49

violencia en el trabajo del 26 de abril de 2007; la Estrategia comunitaria 2007-2012 sobre seguridad y salud laboral.

Muy importante destacar, la protección que se brinda a los trabajadores en materia de acoso a través de los códigos de conducta emanados de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores.

F. CAPITULO V CONCLUSIONES

El acoso laboral es un comportamiento plural y complejo caracterizado por la violencia extrema dirigida contra una persona en su puesto de trabajo, de forma sistemática y sostenida en el tiempo, atendiendo al plan del acosador cuyo fin es dañar la integridad moral y la dignidad de la víctima.

Para la constitución del acoso moral basta con el daño intencional que vulnere los derechos fundamentales de la víctima, el daño psicológico y físico servirá como instrumento para cuantificar la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

Como corolario, la dignidad como valor superior del ordenamiento jurídico venezolano y español, es la manifestación consciente de la autodeterminación de la propia vida y como una pretensión de que ésta sea respetada por los terceros. Dentro de la dignidad se encuentra el derecho a la integridad física y moral, derecho al honor (la estima que uno tiene de sí y que otros tienen de uno), a la intimidad personal (derecho a tener reservada determinadas parcelas de la vida) a la propia imagen, el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En las legislaciones venezolana y española existe un tratamiento especial preventivo y sancionador, cuando el empleador no cumple con su obligación de resguardar y proteger la salud e integridad física de los trabajadores bajo su dependencia.

De manera general, con la violencia laboral se violan derechos humanos, se atenta contra de la dignidad de la víctima por lo que los resultados que le produzcan sean leves o sean graves, sin excepción deben ser sancionados. La

eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo entraña beneficios económicos significativos: los empleadores que practican la no discriminación tienen acceso a una mano de obra más amplia y diversa, y los trabajadores que gozan de la igualdad de oportunidades y de trato tienen mayor acceso a la formación, suelen percibir salarios más elevados y mejoran la calidad de la mano de obra en general.

G. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. BERTOLINO RINALDO: "La Cultura moderna de los Derechos y la Dignidad del hombre". Traducción de Andrea Greppi. *Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, Madrid N° 7, 1999
2. CARBALLO MENA CESAR: *Derecho a la igualdad e interdicción de discriminación por razón de sexo, género y preferencia sexual. Derecho del Trabajo y Derecho de la Seguridad Social*. Estudios en Homenaje a la memoria del profesor Rafael Caldera. Volumen I. Universidad Católica Andrés Bello y Universitas Fundación. Caracas 2011.
3. DWORKIN RONALD. *Dominio de la Vida. Una discusión acerca del aborto, la eutanasia y la libertad individual*, traducido por Ricardo Caraccionlo y Víctor Ferraras. Editorial Ariel. Barcelona 1994.
4. FABREGAT MONFORT Y OTROS: *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Editorial Bomarzo 2012.
5. FERNÁNDEZ EUSEBIO GARCÍA: *Dignidad Humana y Ciudadanía Cosmopolita*. Cuadernos Bartolomé de las Casas. Dykinson, 2001
6. FERNÁNDEZ MARTÍNEZ SILVIA: *Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales. Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*. Estudios desde el derecho internacional y comparado. Adapt Labour Studies, e-Book series n° 19. Italia 2014.
7. GONZÁLEZ PONDAL TOMÁS: *Mobbing, el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Editorial Montevideo, Buenos Aires 2010.
8. HABERMAS JURGEN: "El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos". *Revista de Filosofía Diánoia*, volumen LV, número 64. UNAM. México 2010
9. HERRERA CARBUCCIA M.: *Estudios de Igualdad y Diversidad en materia laboral*. Impresora Soto. República Dominicana 2011.
10. HIRIGOYEN MARIE-FRANCE: *El Acoso Moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós Contextos, Barcelona 2013.
11. HOERSTER N.: *Acerca del significado del principio de la dignidad humana*, traducción Jorge M. Seña y revisión de Ernesto Garzón y Ruth Zimmerling. Editorial Gedisa, Barcelona 1992.

12. KURCZYN VILLALOBOS PATRICIA: *El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica mexicana*. Violencia, riesgos psicosociales y salud. Adapt Labour Studies, e-Book series nº 19. 2014
13. LARENZ KARL: *Derecho justo*. Fundamento de Ética jurídica, traducido y presentado por Luis Díez-Picazo. Editorial Civitas. Madrid 1985
14. PECES-BARBA GREGORIO: *Los valores superiores*, Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III. Editorial Dykinson. Madrid 1999
15. OIT GUÍA PRÁCTICA PARA LA INCORPORACIÓN SISTEMÁTICA DEL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE: Junta de los Jefes Ejecutivos para la Coordinación, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, primera edición 2007.
16. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA. IGUALDAD EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN. CIT 83º sesión 1996. Suiza 1996.
17. PALOMEQUE MANUEL: "El derecho a la igualdad y no discriminación en el ordenamiento laboral español", *Revista Derecho del Trabajo Nº 2 Fundación Universitas*, Barquisimeto, Venezuela 2006
18. PALOMEQUE MANUEL: *La igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Ratio Legis. Salamanca 2011.
19. PÉREZ LUÑO ANTONIO: *Derechos humanos*, Estado de Derecho y Constitución. Ed. Tecnos. Madrid 1984.
20. PIÑUEL IÑAKI: *Mobbing, Manual de autoayuda*. Debolsillo, Barcelona 2012
21. RODRÍGUEZ FERRARA MAURICIO: *Comprendiendo el Derecho*. Livrosca. Caracas 2009.
22. SANGUINETI WILFREDO Y OTROS: *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva*. Editorial Bomarzo. España 2010.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: Acoso moral en el trabajo, FACTS Nº 23. Disponible en <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/23> Consultado: Consultado: 17 de diciembre de 2014.
2. ARIAS SONIA: El valor de la dignidad. Disponible en <http://www.psicologicamentehablando.com/el-valor-de-la-dignidad/> Consultado el 12 de diciembre de 2014.
3. CORREA ENRÍQUEZ CÉSAR: Aplicación de los Derechos Humanos a la autoestima y a la participación social. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, 17 de febrero 2009. Disponible en <http://cesarcoen.obolog.com/derechos-humanos-autoestima-204658> Consultado: 12 de diciembre de 2014.

4. SÁNCHEZ TORRADO SANTIAGO: Dignidad y Autoestima. Disponible en <http://laparedamarilla.blogspot.com/2013/01/dignidad-y-autoestima.html> Consultado el 12 de diciembre de 2014.
5. EL DERECHO AL HONOR A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR Y A LA PROPIA IMAGEN: Disponible en http://www.feaps.org/biblioteca/sexualidad_ydi/12_derecho.pdf Consultado el 19 de marzo de 2014.
6. PRIMERA CONDENA EN ESPAÑA POR ACOSO LABORAL A UN FUNCIONARIO EN LA VÍA LABORAL. Disponible en <http://www.mobbingmadrid.org/2012/10/primera-condena-en-espana-por-acoso.html> Consultado el 21 de marzo de 2014.
7. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA: sentencias 75/1983, 148/1986, 222/1992, 181/2000 y 119/2002. Disponible en <http://www.tribunalconstitucional.es/es/Paginas/Home.aspx> Consultado el 14 de agosto de 2014.
8. TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA DE VENEZUELA: Disponible en <http://www.tsj.gob.ve/decisiones#1> Consultado el 15 de febrero de 2015.

LEYES Y REGLAMENTOS

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU 1948
2. Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, OEA 1948
3. Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José, OEA 1977
4. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU 1978
5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU 1978
6. Constitución Española del 27 de diciembre de 1978, BOE de 29 de diciembre de 1978
7. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, ONU 1979
8. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, OEA 1994.
9. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobó texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boe de 29 de marzo de 1995.
20. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
9. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario del 26 de octubre de 1999.
10. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario de 24 de marzo de 2000
11. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", OEA 2005

12. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.236 de 26 de julio de 2005.
13. Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, Gaceta Oficial N° 38.647 de 19 de marzo de 2007.
19. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo 2007.
14. Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, Gaceta Oficial N° 39.823 de 19 de diciembre de 2011.
15. Ley Orgánica contra la Discriminación Racial, Gaceta Oficial N° 39.823 de 19 de diciembre de 2011.
21. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social
16. Decreto N° 8.939 Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Gaceta 6.076 Extraordinario de 07 de mayo de 2012.
17. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.426 de 28 de abril de 2006
18. Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.596 de 3 de enero de 2007.