



# ACOSO LABORAL “MOBBING”

## INTEGRANTES:

1. ALBAREZ BARRIENTOS ANDREA LITZI
2. COPAJIRA POMA JOSE CARLOS
3. CALIZAYA TOMICHA EMANUEL
4. LAZARTE BARJA JOSE EDUARDO
5. MIRANDA PADILLA CARLOS DAVID
6. MARTINEZ HERRERA ANAHI

# RESUMEN

El Mobbing viene del término inglés “mob” que puede traducirse como acoso u

hostigamiento. Aplicado al ámbito laboral, describe las situaciones en que un sujeto se

convierte en blanco de un grupo con el cual se relaciona laboralmente y es víctima de

conductas hostiles, que pueden afectar psicológica o socialmente al individuo. Los alcances de esta problemática, son múltiples y claramente negativos, porque no sólo

afecta directamente a las víctimas, provocando trastornos en el organismo, psicológicos así

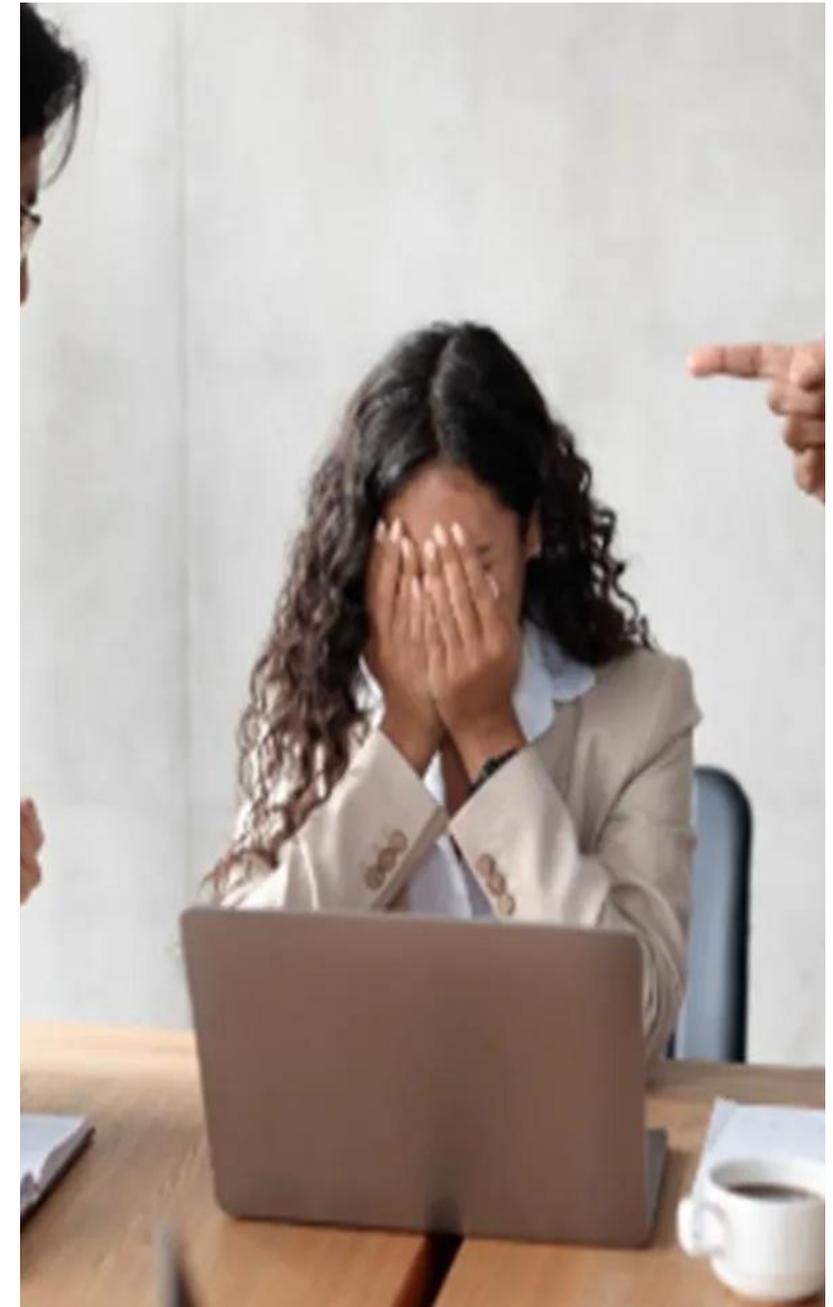
como de comportamiento, sino que también conlleva costos asociados a la baja en el

rendimiento y nivel de efectividad laboral del acosado



# ¿Qué es el acoso laboral?

- “El Acoso Laboral es cualquier acto individual o colectivo, persistente y demostrable
- ejercida sobre una servidora o servidor público por parte del inmediato superior o
- superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y
- angustia, causando daño a la dignidad de la persona, perjuicio laboral, generando la
- desmotivación y la renuncia o retiro de su puesto de trabajo”



# ¿Quiénes intervienen en el acoso laboral?

## Autor o autora del acoso laboral:

- Superior jerárquico o inmediato superior
- Funcionario del mismo nivel jerárquico
- Subalterna/o

## Víctima del acoso laboral:

- Las y los servidores públicos, tanto empleados regulares (electos, designados, de libre nombramiento, de carrera o interinos), como servidores con régimen especial, que desempeñan sus labores en relación de dependencia en una entidad estatal.
- Los jefes inmediatos superiores cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Acosador



Acosado



# ¿Cuáles son las formas de acoso laboral?

Existen muchas maneras de acosar laboralmente según su frecuencia se pueden agrupar en:

- **Maltrato laboral:**

- Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad.

- **Persecución laboral:**

- Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad induzca a la renuncia.

- **Inequidad laboral:**

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.



- **Discriminación laboral:**

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

- **Limitar los canales de comunicación.**

Todo acto que restringe al afectado la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto, aislamiento en su entorno de trabajo.

- **Entorpecimiento laboral:**

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla

- **Desprotección laboral:**

Toda conducta tendiente para poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador

## ¿Qué actos se constituyen en acoso laboral?

- Amenazas de destitución o despido.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo profesional o técnica.
- La alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona que afecte su dignidad.
- La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, salvo que se trate de una situación de emergencia o de urgencia o imprevisto debidamente justificable y demostrable.
- La exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en días no laborables sin ningún fundamento ni que respondan a las necesidades de la entidad, o en forma discriminatoria respecto a las demás servidoras o servidores públicos



# ¿Cuáles son las consecuencias del acoso laboral?

- Puede terminar por lograr la renuncia voluntaria o forzada de la persona agredida.
- Baja del autoestima, lento deterioro de la confianza en sí mismo, desvalorización personal y de sus capacidades técnicas o profesionales.
- Desarrollo de la culpabilidad en la víctima (hasta la familia la cuestiona).
- Creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Disminución en el desempeño laboral.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas, afectación a la salud mental de la víctima.
- Insomnio, ansiedad, estrés agudo, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares.
- Agresividad de la víctima con la familia y aumento de la conflictividad con la familia.
- Retraimiento con la familia y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte del entorno de la víctima.
- Incapacidad temporal o incluso incapacidad permanente.
- Estrés permanente.



# ¿Qué derechos se vulneran cuando se produce un hecho de acoso laboral?

El acoso laboral atenta contra la estabilidad laboral, contra el derecho a un trabajo digno, contra la integridad y la dignidad.

Respecto a la afectación a la dignidad, las conductas hostiles, humillantes y discriminatorias lesionan la dignidad humana y constituyen formas de agresión que no sólo deteriora el clima de trabajo, sino que son formas disimuladas, pero altamente eficaces de despido o destitución sin justa causa sobre las víctimas.

## • ¿Dónde se establece la prohibición del acoso laboral y se protege el derecho al trabajo?

“El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”, denotándose que tiene como finalidad además de proteger derechos laborales; el de garantizar la estabilidad laboral. Por otra parte la Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una vida libre de violencia N° 348, define en su artículo 7 lo siguiente:

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



## 2.1.4. Fases del Mobbing



### SEDUCCION

- El acosador, que aún no manifiesta su potencial violento, busca conocer las debilidades de la futura víctima. Esta estrategia está encaminada a la obtención de información que le permita al agresor expropiar de “algo” a la víctima; puede ser una cualidad personal, un cargo, contactos sociales, entre otros

### CONFLICTO

- Disputas, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Ambas partes intentarán defender sus puntos de vista o intereses y por lo general el agresor busca una estrategia para influir, vencer en el conflicto y oprimir al otro. Cuando el conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y se pasa al acoso .

### ACOSO

- : El agresor adopta actitudes molestas hacia el agredido. Estas acciones son sutiles, indirectas y difíciles de detectar, atacan el punto débil de la víctima con el objetivo de castigarla. El acosador busca conseguir adeptos entre sus pares y comienza, a través de comentarios, a criticar y desacreditar a su víctima. Incluso puede llegar a tomar represalias en contra de los “no seguidores”

### ENTORNO

La resolución rápida del acoso o su implantación permanente están determinadas por la respuesta del entorno laboral. Por lo general, las personas que rodean el hecho pasan a ser testigos mudos: por miedo a represalias, por ambición de poder, porque disfrutan el espectáculo o por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador

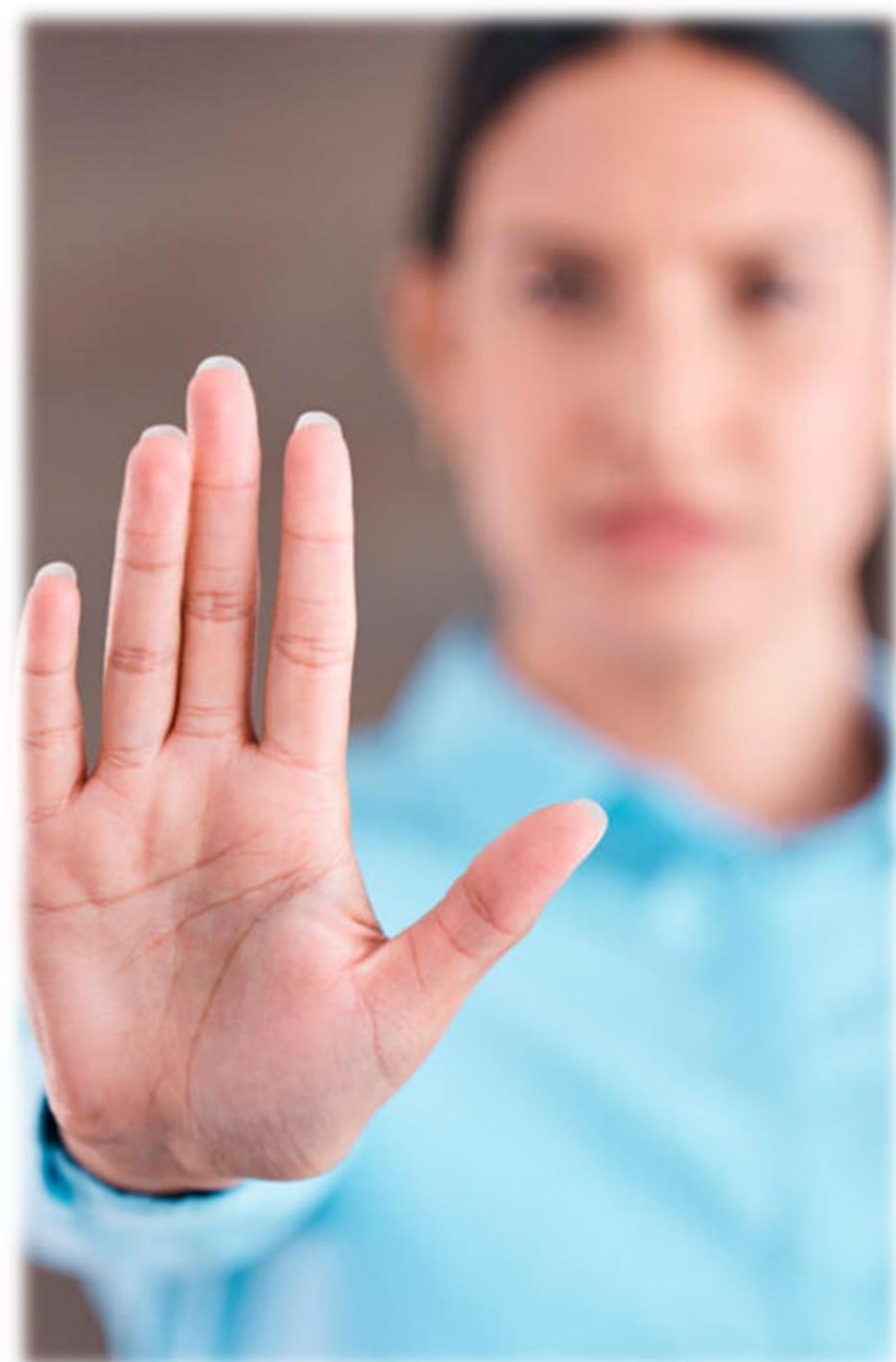
# ¿Dónde se puede acudir si se es víctima de acoso laboral?

A la Defensoría del Pueblo, pues en sujeción al mandato constitucional establecido en el

El texto de la CPE, aprobado en 2009, señala en el artículo 49, párrafo II: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”.es la instancia competente para atender casos de acoso laboral cuando la víctima es un Servidor o Servidora Pública.

Si la víctima es trabajadora o trabajador en el ámbito privado, corresponde a la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social atender el caso.

Recuerda que el acoso laboral afecta no sólo el derecho al trabajo u otros como la igualdad, sino principalmente a la DIGNIDAD de las personas. Si eres víctima o conoces casos de acoso laboral, denuncia



# Acoso laboral en Bolivia

La Constitución Política del Estado (CPE) refiere: "El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes" (art. 49.III). Es decir, constitucionalmente se prohíbe toda forma de acoso laboral en los centros de trabajo privados o públicos.

Ery Iván Castro Miranda\*

El acoso laboral, conocido como "mobbing" (término inglés), significa asediar, acosar, acorralar en grupo, en la actualidad es un concepto con mayor relevancia y frecuencia en el contexto del derecho laboral, además, la mayoría de las instituciones públicas y/o privadas incurren en prácticas de hostigamiento laboral a los trabajadores debido a que existen normas protectoras al trabajador, es decir, se garantiza la estabilidad laboral y la desvinculación laboral es más rígida.

Por este motivo el empleador se ve imposibilitado de iniciar la ruptura laboral de manera unilateral, como consecuencia se incrementa formas de violencia en el trabajo como el acoso laboral. Esta forma de hostigamiento laboral no solo es nacional, sino mundial.

El acoso laboral atenta contra el derecho a la estabilidad laboral, contra el derecho a un trabajo digno, contra la integridad y la dignidad de los trabajadores; las conductas hostiles, humillantes y discriminatorias producto del acoso laboral lesionan la dignidad humana y constituyen formas de agresión que deteriora el clima de trabajo. Son formas disimuladas pero altamente eficaces de despido o destitución y/o para lograr la renuncia a la fuente de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acoso laboral como "Cualquier incidente en el cual una persona es abusada, maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización".

En ese sentido, el acoso laboral puede ser considerado como cualquier acto individual o colectivo, persistente y demostrable ejercido sobre un trabajador por parte del inmediato superior o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a afectar física, emotiva y/o psicológicamente, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia y causando daño a la dignidad, perjuicio laboral al generar desmotivación, despido o destitución y/o la renuncia o retiro del puesto.

El acoso laboral no solo ocurre en las instituciones privadas, sino también en las instituciones públicas. Dicha forma



El acoso laboral tiene varias modalidades y tipos para buscar que el trabajador se aleje de la institución.

de hostigamiento se ejerce de manera sistemática, persistente, deliberada, con el único objetivo de anular psicológica y socialmente al trabajador con el desenlace del despido o destitución y/o renuncia a la fuente de trabajo.

El autor del acoso laboral puede ser el superior jerárquico o inmediato superior, el trabajador del mismo nivel jerárquico, inclusive el subalterno; sin embargo en la mayoría de los casos es el empleador (acosador) que ejerce el hostigamiento o un determinado trabajador por encargo del empleador para librarse de las sanciones producto del acoso laboral.

## MOTIVACIONES DEL ACOSO

Las motivaciones que conducen al hostigamiento laboral pueden ser varias:

- Justificar un posible despido.
- Desplazar al trabajador para poner en su lugar a otro.
- Forzar al abandono lícito mediante chantaje o amenaza de su puesto de trabajo con la finalidad de no reconocer todos los derechos socio-laborales.
- Obligar al traslado del puesto de trabajo o a aceptar una jubilación anticipada para ahorrarse el costo de los derechos laborales por un despido inprocedente.

- Aislar al trabajador que técnicamente u organizativamente puede poner en evidencia la incapacidad del acosador.
- Aislar al trabajador al cual se considera contrario a la cultura que el acosador impone.

Existen diversas formas maneras de acosar laboralmente, según su recurrencia se las agrupa en:

- Maltrato laboral. Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como trabajador, así como toda expresión verbal injuriosa o ultrajante y comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del trabajador.
- Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad induzcan a la renuncia.
- Discriminación laboral. Trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social del trabajador.
- Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla.
- Inequidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- Limitar los canales de comunicación. Restringir al trabajador la posibilidad de defender su postura cuando se discute algún conflicto, aislamiento en su entorno de trabajo.
- Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

En ese contexto, las estrategias y modalidades frecuentemente utilizadas por los acosadores para someter a los trabajadores la mayor parte de las veces se combinan con otras. El acoso laboral supone un patrón de comportamiento que se repite, por ello se sucede una serie de fases comunes, la mayoría de las veces el superior limita las posibilidades de comunicación, cambia la ubicación separándolo de sus compañeros, no le asigna tareas o encomienda trabajos degradantes o en contra de la conciencia, lo ignora o excluyen, hablando solo a una tercera persona presente, simulando que el trabajador que sufre el acoso no existe. Juzgan el trabajo que desempeña de manera ofensiva y reiterativa, cuestionan sus decisiones sin el mayor respaldo con el afán de lograr su renuncia.

## MODALIDADES DEL ACOSO

- Gritar, insultar al trabajador cuando está solo o en presencia de sus compañeros.

- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que son inalcanzables o imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo, con la finalidad de generar memorándums de llamada de atención por incumplimiento de funciones.
- Sobrecargar selectivamente con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continua o accionaria.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o, incluso, ningún trabajo que realizar con la finalidad de que renuncie a su cargo por aburrimiento.
- Modificar las responsabilidades de su puesto de trabajo sin aviso previo y sin respetar el manual de funciones de la empresa o institución.
- Tratar de manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra el trabajador, con vistas a estigmatizarle ante sus compañeros o jefes (excluirlo, discriminarlo, tratar su caso de forma diferente).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral y con posterioridad acusar de negligencia o faltas profesionales mediante llamadas de atención.

## ACTOS DEL ACOSO

- Amenazas de destitución o despido.
- Descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo profesional o técnica.
- Alusión a hechos pertenecientes a la intimidad del trabajador que afecte su dignidad.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada, asignándole objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir.
- Exigencia injustificada de prestar servicios en horarios excesivos respecto a la jornada laboral establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia reiterada de trabajar en días no laborales sin ningún fundamento ni que respondan a las necesidades de la entidad sin reconocimiento salarial.
- Brusco cambio decidido unilateralmente por parte del acosador del puesto de trabajo o de la labor contratada si ningún fundamento ni que responda a la necesidad de la entidad pública o privada.
- Actos de agresión física entendidos como cualquier tipo de contacto físico, amenazas físicas veladas como levantar la mano, acercamiento de caras con gritos y/o gestos hoscos u otros, o cualquier acto que tenga como consecuencia una afectación física que no constituya delito.
- Manifestaciones verbales con gritos, expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, comentarios hostiles y humillantes de descalificación con utilización o no de palabras soeces dentro del ámbito laboral cuando está solo el trabajador o en presencia de otras personas.
- Denuncias, amenazas o instauración de procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas para despedir sin el pago de derechos.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

## ACTOS DE NO ACOSO LABORAL

- Se debe identificar qué actos no constituyen acoso laboral:
  - Actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
  - Formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
  - Formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
  - Solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la institución cuando sean necesarios para la continuidad

del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o institución.

- Actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa o de acuerdo a las modalidades de contrato.
- Exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los trabajadores.
- Emisión de memorándums o llamadas de atención cuando el trabajador haya incurrido probadamente en actos reprobables o no cumpla con sus funciones establecidas en el contrato, términos de referencia o normas internas de la institución.

## CONSECUENCIAS DEL ACOSO

El acoso laboral tiene como objetivo la desvinculación laboral, es decir, lograr la renuncia del trabajador, sin embargo, el acoso laboral genera daños colaterales que en muchos casos son de por vida, dichos daños pueden ser durante la etapa que subsiste la relación laboral (primer caso), así como después de la ruptura de la relación laboral (segundo caso).

En el primer caso existe desconcierto por parte del trabajador, toda vez que no comprende a cabalidad lo que está sucediendo, probablemente una relación que antes era neutra o positiva derivó en una de acoso continuo.

**Autorecrimínación.** El trabajador deja de confiar en sí mismo, piensa que fue su culpa, por eso comete errores, decae su interés por el trabajo y refuerza su sentimiento de culpabilidad.

**Rebeldía.** El trabajador intenta demostrar a sus compañeros de trabajo y a los superiores inmediatos su valor y se esfuerza por conseguir los objetivos que se le imponen; existe depresión por parte del trabajador, al no poder desarrollar positivamente su trabajo, ingresa en un estado de tristeza profunda.

En el segundo caso, los daños colaterales se presentan con mayor intensidad en el trabajador toda vez que baja su autoestima, existe deterioro de la confianza en sí mismo y se desvaloriza en lo personal y en sus capacidades técnicas o profesionales para conseguir otra fuente laboral.

Se desarrolla culpabilidad hasta el punto de que su propia familia le cuestiona ciertos aspectos relacionados con su anterior trabajo, así como la creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos, así también contra enfermedades físicas. Se afecta su salud mental, tiene insomnio, ansiedad, estrés agudo, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso al interior de la familiar.

Se presenta la agresividad con la familia y aumenta la conflictividad, el retraimiento con la familia y los amigos, experimenta rechazo de su entorno, llega a la incapacidad temporal o permanente, estrés permanente, etc.

En contraposición la recuperación definitiva e integral del trabajador suele durar años y, en casos extremos, no se recupera la capacidad de trabajo que tenía antes del acoso y le quedan secuelas de por vida, además que en muchos casos el acoso laboral persiste después de la salida de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, eliminando así el desarrollo externo de los trabajadores.

En la actualidad el acoso laboral conduce a graves problemas físico-psicológicos en los trabajadores que lo sufrieron, no porque la técnica del acoso se haya perfeccionado, lo que ha cambiado es la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros de trabajo, así como de los sindicatos que muchas veces son los acosadores.

Hay transformación del sentido de justicia en el mundo del trabajo, pues nadie quiere verse involucrado por el temor a perder su fuente laboral y los organismos encargados de velar por el efectivo cumplimiento de los derechos socio-laborales, entre ellos el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no hacen nada al respecto, muestran pasividad ante el conflicto, pese a ser instancias que establezcan mecanismos de control y prevención del acoso laboral.

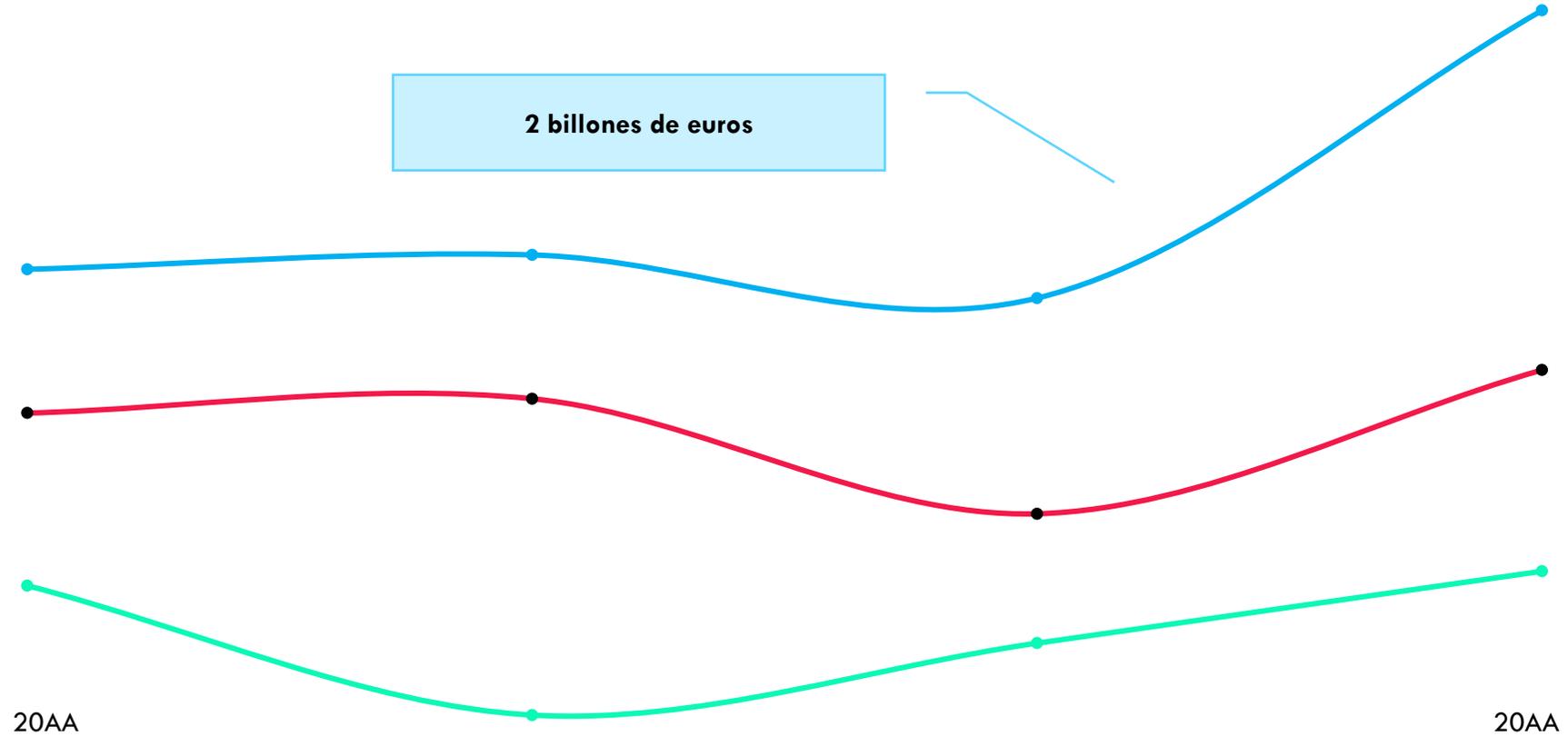
Lamentablemente, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de Bolivia ha perdido su rol protagónico y no acompaña las grandes transformaciones establecidas en la cpe en materia socio-laboral. Además, no se cuenta con una norma específica que reglamente el acoso laboral en Bolivia, tomando como parámetro la Constitución promulgada el 2009.

En nueve años el Ministerio de Trabajo no regula el acoso laboral para resguardar los derechos socio-laborales de la totalidad de los trabajadores que sufren acoso laboral, inculme de esta manera las atribuciones establecidas en el Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009.

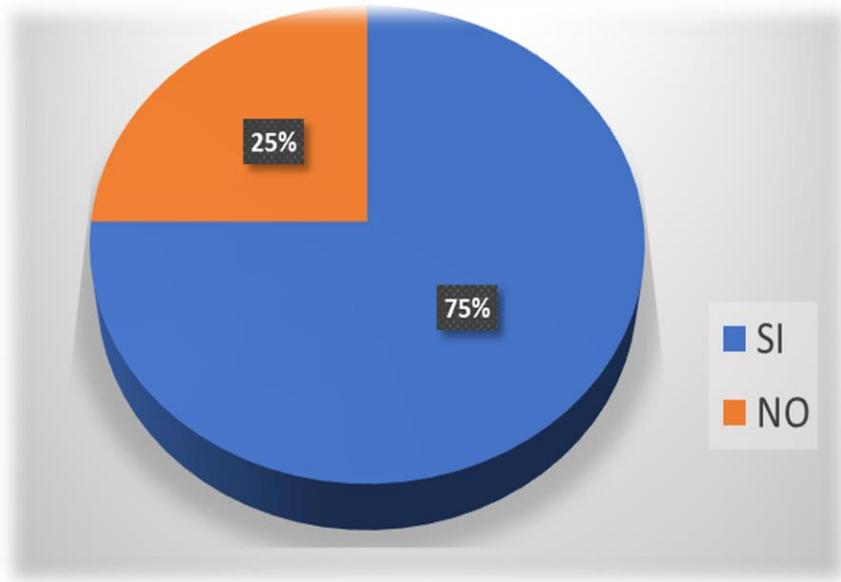


\* Es abogado-investigador, docente universitario de pre y postgrado, Blog Jurídica: (<http://metaforasjuridica.blogspot.com/>)

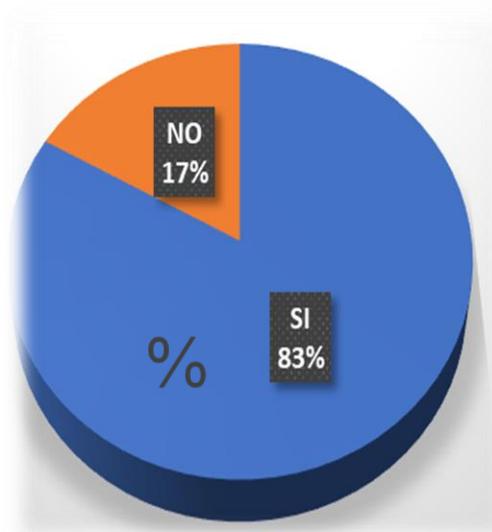
# Diagramas y gráficos



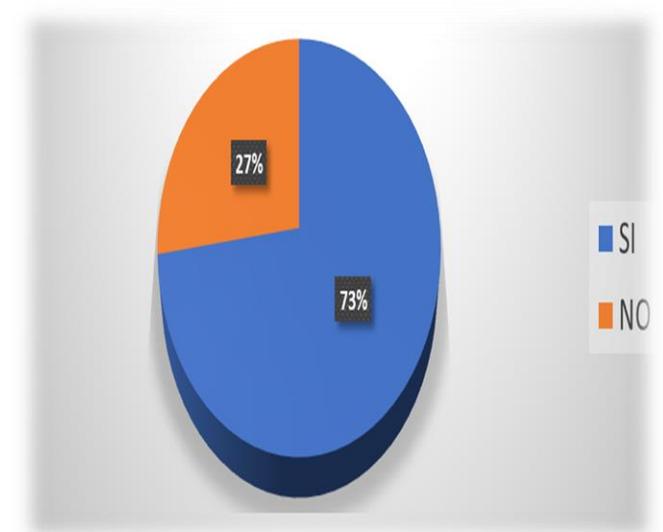
# Diagrama sobre el acoso laboral



DE ACUERDO A LOS ENCUESTADOS EL 75% TIENE CONOCIMIENTO , EL 25% NO CONOCE



DE ACUERDO A LOS ENCUESTADOS EL 83% DICE QUE SI RECIBIO AMENAZAS E INTIMIDACIONES 17 DICE QUE NO



DE ACUERDO A LOS ENCUESTADOS EL 73% DICE QUE SI LO RECIBIERON TAREAS EXCESIVAS EL 27%EXPRESA QUE NO RECIBIERON TAREAS EXCESIVAS

Caption lorem ipsum



# Gracias

Acoso Laboral

✉ [alvarezandrea454@gmail.com](mailto:alvarezandrea454@gmail.com)

