



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Procesal
área del Conocimiento Procesal Laboral

“La Prueba Documental del Mobbing Laboral en Venezuela”

Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista
en Derecho Procesal
Área del Conocimiento Procesal Laboral

Autor: Janette Córdova C.I. 5886800
Tutor: Esp. Marcial Mundaray Silva

Caracas, Octubre 2012



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Procesal
área del Conocimiento Procesal Laboral

La Prueba Documental del Mobbing Laboral en Venezuela

Autor: Janette Córdova C.I. 5886800
Tutor: Esp. Marcial Mundaray Silva
Fecha: Caracas, Octubre 2012

RESUMEN

En una selección doctrinaria se aborda la prueba documental a través de una serie de teorías, doctrinas e informes técnicos y jurisprudencias, que podrán ser aplicadas para demostrar la ocurrencia de los hechos que conforman el fenómeno del Mobbing Laboral en Venezuela, identificando sus elementos, tipos, fases y efectos así como la enunciación de los derechos fundamentales que se vulneran. Es por ello que el propósito fundamental de esta investigación es analizar la implementación de la prueba documental del Mobbing Laboral en los procesos Judiciales en Venezuela, su valoración y su impacto en la tutela judicial efectiva. Fue necesaria la construcción de un marco teórico para sustentar la investigación, que comprende antecedentes, así como bases teóricas y legales. En relación con el marco metodológico, se trata de una investigación de campo de tipo descriptiva apoyada en documentos. Se aplicó un análisis de contenido sobre las doctrinas y sentencias existentes y los aspectos teóricos relacionados con el tema de estudio apoyada en documentos. Finalmente se realizan una serie de instrumentos que servirán de guía para identificar los comportamientos del fenómeno del Mobbing Laboral y ser aplicados en los procesos donde se denuncie.

Descriptor: Mobbing*, Acoso Laboral, Doctrina y Jurisprudencia

*Término inglés cuyo significado es: 'acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'.

ÍNDICE GENERAL

Introducción	7
Capítulo I: El problema	10
1. Contextualización del tema	10
2. Delimitación del problema	11
3. Formulación del problema	12
4. Objetivos de la Investigación	12
4.1. Objetivo General	12
4.2. Objetivos Específicos	13
5. Justificación de la Investigación	13
Capítulo II: Marco Teórico Referencial	15
1. Antecedentes de la investigación	15
2. Definiciones del Mobbing Laboral y Teorías	18
3. Definiciones del Mobbing Laboral en el Mundo	22
4. Diez Comportamientos del Mobbing Laboral más frecuentes	25
5. Características Resaltantes en la Personalidad de las partes que intervienen en el Mobbing Laboral	26
6. Sujeto Activo: La persona que Acosa o Mobber	27
6.a. Descripción del Acosador por parte de la Víctima	30
6.b. Sujeto Pasivo: La Víctima	31
7. Tipos de Mobbing Laboral	33
8. Fases del proceso en el Mobbing Laboral	35
9. Efectos del Mobbing Laboral	36
9.a. Efectos en la salud del trabajador	39
9.b. Efectos en la vida profesional	42
10. Diferencia con otras Situaciones Laborales	43
11. ¿Que no es Mobbing?	44
12. Referencia legislativa en Venezuela en casos de Mobbing	47
Capítulo III: Marco Metodológico	53
1. Tipo de Investigación	53
2. Diseño de Investigación	53
3. Instrumentos	53

4. Delimitación	55
5. Población y Muestra	56
6. Procedimiento de la Investigación	58
Cuadro 1: Identificación y Definición de Variables	60
Cuadro 2: Operacionalización de Variables	61
Capítulo IV: Resultados de la Investigación	62
1. Análisis de la investigación	62
2. Antecedentes del Mobbing Laboral en Venezuela en el Ámbito Judicial	62
3. Breve Reseña de la evolución histórica de las sentencias en materia de Mobbing Laboral en Venezuela	63
4. Del Proceso para Denunciar el Mobbing Laboral	66
5. La Demanda en el Mobbing Laboral	68
6. Aspectos generales sobre la Prueba y los Medios de Pruebas	73
7. Las Pruebas en Materia de Mobbing Laboral	75
8. Sobre La Experticia en los casos de Mobbing Laboral	77
9. Los Testigos en el Mobbing Laboral	84
10.El Medio de Prueba Escrita o Prueba Documental	87
10.a Documentos Públicos y Auténticos	91
10. b. Documentos Públicos Administrativos	93
10.c. Documentos Privados	94
11. Sobre la Valoración de las pruebas. Nueva Visión	95
11.a El enfoque estrictamente jurídico	97
11.b. El enfoque epistemológico o fenomenológico	97
11.c.El enfoque psicológico	99
11.d.El enfoque sociológico	101
11.e.La valoración de la prueba documental	101
12. Valoración de la Prueba donde se puede expresar el Mobbing Laboral	103
13. Material Probatorio o prueba escrita donde se puede expresar el Mobbing Laboral	106
13.a. Las cartas o memos dirigidos a la víctima	109
13.b. Los correos electrónicos dirigidos a la víctima	113
13.c. Las notas escritas sin formalidad	119

13.d.Las correcciones hechas sobre trabajos asignados a la víctima	122
14. Propuesta sobre la presunción e indicios aplicable en los casos de Mobbing Laboral	126
15. Propuesta de Guía para Profesionales en Materia Laboral	132
16. Sentencias con Mobbing Laboral	138
V Conclusiones de la Investigación	144
VI Referencias Bibliográficas	155
VII Anexos	164
Anexo 1: Procedimiento para denunciar el Mobbing Laboral	165
Anexo 2: Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO)	166

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios, fuente de todo poder y sabiduría, de lo humano y lo divino, origen y principio de todo cuanto he emprendido en mi vida, permitiendo mi existencia, crecimiento personal y profesional.

También a mi amadísima madre, mi gran maestra, mi guía, por estar siempre ahí, por tan invaluable ayuda, sin ella no hubiera sido posible.

Agradezco a mi esposo, por tanto amor, colaboración, apoyo, comprensión y compañía, siempre tan oportuno.

Incluyo a mis hijos, otros maestros que me dio la vida, por el gran apoyo tecnológico, y ayuda solidaria en todo momento.

En la necesidad de realizar un especialmente agradecimiento a mi tutor y amigo, por su guía, orientación y sabios consejos, así como su excelente ayuda para el análisis en la presente investigación y todo el impulso que me dio para culminar este reto académico.

Es menester agregar en esta lista, con mucho cariño, a Carla, a quien agradezco tanto método enseñado, así como sus valiosos aportes y sugerencias que me dio en cada momento que necesitaba.

De igual manera, agradezco al Centro de Estudios de Postgrado por la oportunidad de ingresar a la especialización en Derecho Procesal mención laboral, así como a los profesores que dictan la cátedra siendo una excelente guía para el desarrollo de la Abogada y del Abogado Procesalista.

A todos y todas, por estar aquí poniendo su granito de arena en este trabajo.

A todos y todas quienes de una forma u otra, luchamos por la justicia.

Gracias!

“En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal”

Heinz Leymann

Introducción

En las relaciones de trabajo actualmente se ha venido observando la proliferación de una forma de violencia psicológica, la cual se muestra a través de conductas de acoso, hostigamiento, discriminación y psicoterror, las cuales de manera conjunta configuran el fenómeno del *Mobbing Laboral*. En este contexto se busca estudiar la forma de demostrar que cada una de estas conductas ha sido ejercida en contra de alguna trabajadora o trabajador, siendo que la recolección del material probatorio en este tipo de acciones es sumamente dificultosa por la categoría a la que se refiere.

Este trabajo especial, tiene como precedente un trabajo de investigación realizado en diciembre de 2010, denominado “Análisis Jurisprudencial del Mobbing en Venezuela” del cual se extraen algunos conceptos y definiciones sobre el fenómeno del Mobbing Laboral, en esta investigación está planteado como objetivo la profundización en materia probatoria, con su conceptualización y valoración de la prueba documental, realizando un recorrido por las diversas teorías de la prueba en materia procesal, así como la elaboración de material de apoyo que sirva para identificar cuando estamos en presencia del fenómeno del *Mobbing Laboral*.

Se ha insistido en señalar la dificultad de la prueba en el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral, debido a que generalmente estos procesos se desarrollan como lo ha señalado la doctrina “intramuros”, es decir, en contextos de relativa privacidad en donde la víctima se encuentra en estado de desamparo, debiendo el trabajador o la trabajadora denunciante afrontar la ardua carga de probar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento, lo cual lo expone a un altísimo riesgo de perder el trabajo.

De allí que la importancia de esta investigación, es el producto de la experiencia recogida en el ámbito laboral, suponiendo una negación de la tutela judicial efectiva en los derechos de los trabajadores y trabajadoras en

los casos de Mobbing Laboral, generándose una situación de injusticia en las víctimas de acoso e impunidad en el acosador, lo que causa graves efectos negativos tanto en el clima laboral como en la salud, generándose una merma en la calidad de vida, ya que se trata, de un derecho humano fundamental contenido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es por ello que el sentido de este estudio será abordar el tema de las pruebas documentales en el Mobbing Laboral, y una vez identificado el material probatorio, señalar los medios de pruebas que puedan ser utilizados para su demostración, dentro del marco de lo establecido en las disposiciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), del Código de Procedimiento Civil (en adelante CPC) y del Código Civil (en adelante CC) que la regulan.

En este mismo orden, la investigación permite conocer cómo los casos que llegan a juicio en materia de Mobbing *Laboral*, son vistos por los tribunales laborales, determinando si se cumple con la tutela judicial efectiva en los derechos de los trabajadores y trabajadoras, o si por el contrario, se está generando una situación de indiferencia para con las víctimas de acoso e impunidad en el acosador, y, por ende, la generación de la reprochable injusticia. Es por ello que por medio de este estudio se pretende contribuir con la difusión, de los diferentes tipos de situaciones que identifican el Mobbing o acoso laboral, tomando como punto de partida lo establecido en el ordenamiento jurídico venezolano, identificado en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales.

El trabajo está estructurado en cinco (5) capítulos, los cuales se reseñan a continuación:

En el Capítulo I, se presenta el Problema, comenzando con su contextualización y delimitación, donde se explica la situación objeto de

estudio. Asimismo se establecen los objetivos de la investigación, tanto el general como los específicos, para luego finalizar con la respectiva justificación.

En el Capítulo II, se presenta el Marco Teórico Referencial, en este capítulo se desarrollan los aspectos teóricos y legales que sustentan la investigación, definiendo además los términos básicos o claves de la misma.

El Capítulo III, comprende el Marco Metodológico, en el que se establece el orden o secuencia de la investigación, donde se determina el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, además de las técnicas o instrumentos utilizados y la manera como se procesan o analizan los datos, para finalmente plantear el procedimiento general que se aplicó en la investigación.

El Capítulo IV, contiene los resultados de la investigación, los cuales son logrados en función de los objetivos específicos de la misma, y se estructuran a través del levantamiento de información.

Luego en el Capítulo V, se establecen las Conclusiones con los resultados definitivos del proyecto y las Recomendaciones, en donde se sugieren soluciones para la problemática existente.

Finalmente se reflejan las referencias bibliográficas y se muestran los anexos pertinentes.

CAPÍTULO I

I.1- Contextualización del tema

El término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), fue adoptado por el profesor sueco Heinz Leymann doctor en psicología pedagógica, quien a principios de los 80 realizó una investigación y encontró similitud entre el comportamiento hostil en los alumnos de una escuela y el comportamiento hostil a largo plazo, en empleados en sus lugares de trabajo. Desde entonces es el experto internacional más reconocido en el campo del Mobbing Laboral, conceptualizando el término como la acción dirigida a producir miedo o terror en el trabajador afectado en su lugar de trabajo, recibiendo una violencia psicológica injustificada a través de *actos negativos y hostiles* por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional *bossing*), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años. Se presenta de distintas formas, entre las cuales se encuentran: el descrédito público de la víctima, atribuyéndole sistemáticamente errores, despreciando o criticando su trabajo en presencia de otros compañeros o comparándolo con otro supuestamente mejor; la crítica de manera reiterada en aspectos como la personalidad, vida privada, raza, condición social, etc.; la asignación de funciones sin sentido o por debajo de la calificación del trabajador; la presión sistemática, etc. con la intención que la víctima abandone su trabajo. El efecto del *Mobbing Laboral* puede desembocar en enfermedad profesional derivada del trabajo, generalmente psicológica. La tendencia por parte de patronos y autoridades es desconocer dichos efectos como enfermedad ocupacional.

Se ha insistido en señalar la dificultad de la prueba en el tema de la violencia psicológica en el ámbito laboral, debido a que generalmente estos procesos se desarrollan en contextos de relativa privacidad en donde la víctima se encuentra en estado de desamparo, debiendo el trabajador

denunciante afrontar la ardua carga de probar que efectivamente fue sometido a un hostigamiento, lo cual lo expone a un altísimo riesgo de perder el trabajo.

Con el avance de las investigaciones, el Mobbing Laboral o acoso psicológico en el trabajo, ha sido catalogado dentro de los riesgos emergentes en materia de enfermedad ocupacional y en Venezuela el tema ha sido incluido en la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) del año 2005 y en la Ley Orgánica del Trabajo de Los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012.

En nuestro país el tema del Mobbing Laboral ha sido desarrollado, entre otros, por el Doctor en Derecho Mervy Enrique González Fuenmayor, en 2 publicaciones, la primera denominada “Nueva causal de retiro justificado del trabajo” de 2005, y la segunda denominada “Las conductas lesivas en las relaciones laborales” de 2008. De estas publicaciones se extraen conceptos y definiciones para el desarrollo de este trabajo. En cuanto a la materia de pruebas, el estudio será apoyado por textos, entre ellos los Comentarios del Código de Procedimiento Civil y El Nuevo Proceso Laboral Venezolano del Doctor en Derecho Ricardo Henríquez La Roche y el Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano del Doctor en Ciencias Políticas Arístides Rengel-Romberg, entre otros.

I. 2.- Delimitación del problema

El tema planteado será tratado dentro del ámbito probatorio procesal en materia laboral, debido a que ha sido objeto de muchas restricciones en la oportunidad procesal respectiva, ya que a veces los jueces no logran penetrar en la verdad más allá de lo que surge de los hechos alegados y probados en autos, o registrados de otro modo a través de medios probatorios. En tales casos, el trabajador deberá valerse de cualquier medio

de prueba, la prueba documental, servirá como elemento para acreditar la presencia del acoso laboral u hostigamiento, ya que a veces el desequilibrio psicológico que suele acompañar al acosador, puede hacer que en ocasiones a la hora de materializar sus actividades denigratorias, deje algún tipo de rastro o prueba escrita demostrativa de su idea obsesiva por la víctima (por ejemplo, cartas de sanciones, avisos por incumplimientos inexistentes, advertencias incomprensibles, modificaciones sustanciales de condiciones o incluso instrucciones laborales inusitadas, etc.).

En consecuencia el tema será delimitado a los medios de prueba en materia de Mobbing Laboral en Venezuela y específicamente será abordado en este estudio, la prueba documental y su análisis incluyendo el aspecto de la valoración de las mismas, de acuerdo a lo establecido por el legislador en cuanto a las pruebas documentales en estos procesos.

I. 3 Formulación del problema:

De lo anteriormente descrito nos encontramos en disposición de presentar una interrogante concreta del problema, la cual se puede enmarcar en la siguiente pregunta:

¿Es posible adecuar de forma más efectiva la implementación de la prueba documental con su sistema de valoración, para demostrar el Mobbing Laboral en los procesos judiciales laborales en Venezuela?

I. 4 Objetivos de la Investigación

I.4.1. Objetivo General:

Analizar la implementación de la prueba documental del Mobbing Laboral en los procesos judiciales laborales en Venezuela, su valoración y su impacto en la tutela judicial efectiva.

I.4.2. Objetivos Específicos:

- 1) Definir el fenómeno del Mobbing Laboral, con sus fases, elementos, tipos y efectos.
- 2) Identificar los medios de prueba documentales requeridos en la demostración del fenómeno del Mobbing Laboral.
- 3) Describir las características de la prueba documental aplicable en el Mobbing Laboral.
- 4) Establecer el sistema de la valoración de las pruebas documentales en el Mobbing Laboral.

I. 5.- Justificación

La motivación en la selección del tema es producto de la experiencia recogida en el ámbito laboral, constatándose la negación de la tutela efectiva en los derechos de los trabajadores en los casos de Mobbing Laboral, generando una situación de injusticia en las víctimas de acoso e impunidad en el acosador, lo que causa graves efectos negativos, por tratarse, como en efecto se trata, de un derecho humano.

Es por ello que el sentido de este estudio será abordar el tema de las pruebas en el Mobbing Laboral, y una vez identificado el material probatorio, señalar los medios de pruebas que puedan ser utilizados para su comprobación, dentro del marco de lo establecido en las disposiciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPTRA), del Código de Procedimiento Civil (en adelante CPC) y del Código Civil (en adelante CC) que la regulan.

En este mismo orden, la investigación permite conocer cómo los casos que llegan a juicio en materia de *Mobbing Laboral*, son vistos por los tribunales laborales, determinando si se cumple con la tutela judicial efectiva en los derechos de los trabajadores, o si por el contrario, se está generando una situación de indiferencia para con las víctimas de acoso e impunidad en

el acosador, y, por ende, la generación de la reprochable injusticia. Es por ello que por medio de este estudio se estaría contribuyendo con el conocimiento, si se quiere masivo, de los diferentes tipos de situaciones que identifican el Mobbing o acoso laboral, tomando como punto de partida lo establecido en el ordenamiento jurídico venezolano, identificado en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales.

En definitiva, esta investigación constituye un aporte para el conocimiento de todos los niveles del ámbito laboral, confederaciones patronales y sindicales, direcciones y departamentos de relaciones industriales y de personal, en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las redes de Delegados de Prevención, entre otros. Además del tema del manejo del Mobbing en la práctica forense, es decir, Tribunales Laborales en todas sus instancias, todo lo relacionado con las formas de cómo identificar el Mobbing y sus efectos, para desarrollar una cultura antimobbing, contribuyendo a prevenirlo y lograr mejoras sustanciales en la calidad y efectividad de las relaciones laborales y sus productos. Aunado a ello, este trabajo puede servir de referencia para la realización de futuras investigaciones enmarcadas en la líneas de investigación del Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela sobre factores psicosociales, Mobbing y análisis de los agentes socio-psicológicos y emocionales con énfasis en el acoso moral en el trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación

Se ha venido observando que en el foro judicial no es frecuente la utilización del término, ni la definición sobre el fenómeno del Mobbing Laboral, y es por ello que se inicia un breve desarrollo con su conceptualización a través de distintas teorías, así como sus características, fases y efectos, con la finalidad de la familiarización para lo que será más adelante el manejo del material probatorio para su demostración.

Así tenemos que en el ámbito científico, a través de una serie de profesionales multidisciplinarios se ha venido estudiando el Mobbing *laboral*, que se presenta de distintas formas, entre las cuales se encuentran: el descrédito público de la víctima, atribuyéndole sistemáticamente errores, despreciando o criticando su trabajo en presencia de otros compañeros o comparándolo con otro supuestamente mejor; la crítica de manera reiterada en aspectos como la personalidad, vida privada, raza, condición social, etc.; la asignación de funciones sin sentido o por debajo de la calificación del trabajador; la presión sistemática, etc. con la intención que la víctima pierda la energía para mantener el debido ritmo de trabajo y como consecuencia lo abandone. El efecto del Mobbing *Laboral* puede desembocar en enfermedad profesional, derivada del trabajo, generalmente psicológica.

En este orden es importante resaltar que algunos de los elementos que intervienen en la manifestación del Mobbing *Laboral*, son conocidas como las secuelas que se producen luego que un trabajador haya sido expuesto a situaciones de violencia psicológica, psicoterror, hostigamiento etc., acercándose a una noción del término, como a la acción dirigida a producir miedo o terror en el trabajador afectado en su lugar de trabajo,

recibiendo una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles por parte de sus compañeros, subalternos (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional *bossing*), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años, con la finalidad que el trabajador se retire de su puesto de trabajo.

Las investigaciones en materia de Mobbing *Laboral* o acoso psicológico en el trabajo, han dado como resultado que sea catalogado como un riesgo de factor psicosocial, dentro de los riesgos emergentes en materia de enfermedad ocupacional, lo que lo enmarca dentro de la protección de los derechos humanos, abarcando hasta las Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. En Venezuela el tema es incluido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en sus artículos 59, 87 y 89, en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), en el Título IV, De la Justa Distribución de la Riqueza y Las Condiciones de Trabajo, Capítulo V Condiciones Dignas de Trabajo, artículo 164 Acoso Laboral, y también el tema del Mobbing *Laboral*, se ha incluido también la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), en el Título IV De los Derechos y Deberes, Capítulo II Derechos y Deberes de los Empleadores y Empleadoras, artículo 56, numeral 5, y en la Ley Orgánica sobre Los Derechos de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia, en su Capítulo III, artículo 14 Definición y Forma de Violencia contra las Mujeres, y Capítulo VI, artículos: 39 y 40, referidos a la Violencia Psicológica y al Acoso u Hostigamiento.

En efecto en nuestro país, el tema del Mobbing *Laboral* ha venido siendo tratado por una serie de profesionales de diversas disciplinas como Médicos Ocupacionales, Psicólogos Ocupacionales, Higienistas Ocupacionales, Higienistas Industriales, Técnicos en Seguridad Industrial y

Abogados, entre otros, quienes han estado dictando una serie de conferencias y talleres, con la finalidad de dar a conocer la temática tanto en materia de salud, como en el ámbito jurídico.

Actualmente existen varios trabajos de tipo monográficos así como tesis universitarias que tratan el tema, una gran cantidad de artículos elaborados por profesores universitarios de diversas disciplinas, varias publicaciones producidas en nuestro país, entre otros se encuentra el Doctor en Derecho Mervy Enrique González Fuenmayor, con los títulos “Nueva causal de retiro justificado del trabajo” de 2005, y “Las conductas lesivas en las relaciones laborales” de 2008; de este material publicado, se extraen conceptos y definiciones para el desarrollo de este trabajo, así como de trabajos de autores extranjeros, de donde se obtiene información relacionada con el clima y entorno laboral donde se desarrolla el fenómeno del Mobbing Laboral.

En este sentido, en el marco teórico referencial, se señalarán los objetivos propuestos y la contextualización del problema dentro de un método vinculado a teorías, conceptos e interpretaciones desarrolladas en torno a las pruebas documentales, su objeto, y su vinculación para la demostración del Mobbing *Laboral*.

De tal modo que el cometido del marco referencial teórico será exponer, desde una visión general, como se ha venido desarrollando el tema de las pruebas documentales del Mobbing *Laboral* en materia judicial, con antecedentes de cómo ha sido tratado en los procesos judiciales, en las demandas y cuál ha sido su evolución, enmarcado en lo establecido en la legislación laboral. Posteriormente, se explicará el desarrollo histórico de las pruebas documentales en los tribunales, en el tema objeto de nuestro estudio.

En el presente trabajo de investigación se indicarán cuales pueden ser las pruebas documentales, que contemplen el *Mobbing Laboral*, y específicamente serán abordadas en este estudio un análisis genérico, con la valoración que las pruebas reciben por parte de los administradores de justicia.

2.2. Definiciones del Mobbing Laboral y Teorías

Con la finalidad de contextualizar el fenómeno se comienza diciendo que el *Mobbing Laboral* se ubica o surge de las relaciones laborales inarmoniosas, las cuales pierden su armonía producto de una perturbación abrupta e inesperada que modifica considerablemente de forma negativa las condiciones de trabajo, generando en el trabajador una alteración en la manera en que se venía prestando el servicio, de allí la importancia de citar la noción del *Mobbing Laboral*, así como varias teorías, clasificaciones y efectos.

Son diversas las teorías que han surgido en el estudio del fenómeno del *Mobbing*, sin embargo todas mencionan su origen en la teoría desarrollada por el estudio de la palabra *Mobbing*, y citando a la profesora Carla Mena¹ señala que la misma proviene "...de la etología (ciencia o tratado de las costumbres), ya que el etólogo Konrad Lorenz describió el *Mobbing* como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos, señala la profesora Mena, que este etólogo ha sido considerado como uno de los fundadores de la etología y que sus investigaciones están dirigidos al estudio de los comportamientos instintivos e innatos de numerosas especies de animales.

¹ Mena, Carla. El *Mobbing* o Acoso Moral en el Trabajo. Memorias y Comunicaciones. 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Isla de Margarita- Venezuela. Revista Derecho del Trabajo. Extraordinaria No. 5. Fundación Universitas. Año 2008, p.598

Pero es realmente Heyns Leymann psicólogo alemán residiendo en Suecia quien investigó el fenómeno en la década de 1980 y utilizó por primera vez el término Mobbing en el área laboral, publicó su estudio piloto sobre la violencia psicológica en el trabajo, fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática, con anterioridad. Posteriormente en 1990, presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia sobre Mobbing, dando un gran impulso al término que logró que el mismo fuese utilizado desde entonces en el ámbito laboral. De allí que se pueda citar su definición como: “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo”².

Leymann considera que el Mobbing es equivalente a un proceso de destrucción resultante de la ejecución de una serie de maniobras o estrategias empleadas por una o varias personas hacia otra que es víctima de Mobbing. De esta definición surge la tendencia a utilizarlo como el acoso laboral o acoso moral en el lugar del trabajo, ya que el significado del término inglés Mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), se traduce como la acción de un hostigador u hostigadores dirigido a producir miedo o terror en la trabajadora o trabajador, perturbado en su área de trabajo, y el efecto que produce en la salud de la trabajadora o trabajador produciéndole enfermedad de origen ocupacional.

También se encuentran otros autores en el estudio del acoso laboral y del Mobbing *Laboral*, los cuales han producido una diversidad de obras referidas al tema, entre otros, la francesa Marie-France Hirigoyen, el español

² Sitio web: <http://es.wikipedia.org/wiki/Mobbing> visitado el 20-04-2009

Iñaki Piñuel y Zabala, y Gimeno Lahoz, también español, de los cuales se citan parte de sus estudios.

Para Marie France Hirigoyen³ el Mobbing es aquel proceso psicológico sistemático integrado por la ejecución de una serie de estrategias empleadas por una o varias personas integrantes de una organización dirigidas hacia otra u otras que son las víctimas del Mobbing y cuyo objetivo esencial es la exclusión definitiva del mercado laboral.” Y agrega que estos comportamientos denominados abusivos por su reiterada periodicidad degradan el clima de trabajo, colocan en peligro el empleo, atentando contra la integridad psíquica o física de una persona, supone acoso moral y psicológico. Esta teoría desarrollada por los psicólogos es asociada al psicoterror.

En este orden de ideas, para Iñaki Pinuel y Zabala⁴ considera que el Mobbing o acoso psicológico en el trabajo consiste en

“Un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas”⁵

Por otra parte, Gimeno Lahoz, considera que en lugar de definir el Mobbing, es muy importante aplicar el término “*presión laboral tendenciosa*”⁶, ya que así se enfatiza el concepto en el problema desde el punto de vista del sujeto activo, es decir, coloca el acento en el culpable, el único culpable que

³ Hirigoyen, Marie France: El acoso moral, el maltrato psicológico de la vida cotidiana. Editorial Paidós.

⁴ Pinuel, Iñaki: Mobbing– Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Claves para reconocer y superar el Acoso Psicológico en el Trabajo. Editorial Aguilar. 2003

⁵ Lavín, Analía Andrea. El Mobbing y sus consecuencias en el Ámbito Laboral. Sitio web: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>. Equipo Federal del Trabajo. Notas de Cátedra Universitaria. (visitado 30-01-2008)

⁶ Gimeno Lahoz, Ramón: La Presión Laboral Tendenciosa, el Mobbing desde la óptica de un juez. Editorial Lex Nova S.A. España. Junio 2005, p. 62 y ss.

tiene un comportamiento tendencioso, ya que no se trata solamente de estudiar la moral o psique de la víctima, o el daño moral sufrido, se trata de estudiar la tendenciosidad del comportamiento del sujeto activo, y es esta una de las principales razones por la que ha desarrollado esta expresión de “*presión laboral tendenciosa*” a diferencia de la expresión acoso moral (o psicológico) en el trabajo.

Así se puede señalar que el Mobbing como problema laboral, aplica en una terminología anglosajona⁷, pues no tiene una definición única a nivel europeo, y es por eso que no puede tener una traducción unánimemente aceptada, esto genera que no se tenga un acercamiento acertado al problema, por lo que si no se ha estudiado o al menos leído sobre el tema resulta compleja su utilización y de muy difícil aplicación.

En este sentido se dice que el Mobbing se muestra con términos y definiciones que se encuentran identificadas con cada país en donde se configura el fenómeno, sin embargo se observa como siempre se enmarca en la definición desarrollada por el profesor Leymann, para ilustrar este comentario es importante señalar el cuadro que desarrolló la profesora Mena, y el cual a modo de ejemplo se presenta a continuación:

⁷ Barbado, Patricia. El acoso psicológico en el ámbito laboral ("Mobbing"). Su tratamiento en la jurisprudencia española, por Publicado en Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 27.10.04, T.2004-IV, fascículo 4. Copyright Editorial Lexis Nexis, www.lexisnexus.com.ar)

2.3. Definiciones de Mobbing en el mundo⁸

Países	Definiciones
Estados Unidos	Bullying (intimidación)
Suecia	Psicoterrorismo Laboral
España	Acoso laboral, moral o psicológico
Argentina	Mobbing o Violencia Laboral
Australia	Bullying (intimidación)
Japón	Violencia Laboral
Alemania	Acoso Laboral
Filipinas	Violencia Laboral
Inglaterra	Mobbing, Terrorismo Laboral
Francia	Acoso Moral
Italia	Mobbing

Lo realmente significativo es que indistintamente como se le denomine en cada país, está adquiriendo la importancia que reviste el fenómeno, por lo que se está dando a conocer que una vez se comiencen las manifestaciones de algunas de las conductas que lo conforman, podremos descubrir que estamos en presencia de la próxima configuración del Mobbing Laboral.

⁸ Mena, Carla. Ob. Cit. 597.

La Psiquiatra Marie France Hirigoyen habla de cuatro tipos posibles de conductas hostiles: Aislamiento y negación de la comunicación, ataques contra las condiciones de trabajo, ataques contra la dignidad y violencia verbal, física o sexual. Estas conductas van:

Desde lo más directo Hasta lo más sutil	Desde lo más directo Hasta lo más sutil
Injurias, insultos verbales	Cuestionamiento de las decisiones
Amenazas verbales, intimidaciones	Retención de información
Comentarios sexistas, racistas	Negación de la comunicación
Ademanos con connotación sexual	Ordenador bloqueado, teléfono cortado
Ridiculización en público	Rumores malintencionados, maledicencia
Burlas sobre alguna deficiencia o particularidad física	Ofensas contra la reputación
Ataques contra las creencias religiosas o las opiniones políticas	Omisión reiterada de informar sobre reuniones
Empujones o agresiones físicas mínimas	Críticas injustificadas sobre el trabajo

Elaborando una noción propia en esta investigación, sobre el fenómeno del Mobbing que pueda ser aplicada en el ámbito jurídico venezolano en materia laboral, se señala que: todos aquellos actos considerados como violencia psicológica, maltratos, hostigamiento, acoso moral, psicoterror, en su conjunto, que de forma reiterada y periódica en lapso de tiempo (puede ser de 3 a 6 meses), sean propinados hacia un trabajador, bien sea por parte de uno o más trabajadores de nivel superior o igual, de forma deliberada, dirigidos a una trabajadora o trabajador y a la degradación de su ambiente de trabajo así como a la integridad física y psicológica, con la finalidad lograr el abandono de la trabajadora o trabajador

de la organización, generándole una enfermedad de tipo ocupacional, deben ser definidos como *Mobbing Laboral*.

Considerándose que la denominación perfecta para identificarlo es la palabra “*Mobbing*” porque esta contiene o engloba todos los actos, conductas y elementos que lo configuran, como son: violencia psicológica, acoso moral, hostigamiento psicológico, maltratos, psicoterror, aislamiento, con el elemento fundamental de la intencionalidad, dirigida a que el trabajador abandone su puesto de trabajo, y la forma reiterada y periódica en el tiempo, hechos éstos perpetrados por uno o más trabajadores de nivel superior o igual, con relevante poder asimétrico entre ellos, generando en la víctima la enfermedad de origen ocupacional definida por la ley.

No utilizar el término “*Mobbing*”, daría lugar a asimilar este fenómeno con otras figuras como el acoso sexual en el trabajo, entre otras, y la utilización de otros términos con los que se le ha tratado de identificar, no alcanzan a explicar todos los elementos, hechos y conductas que lo configuran.

Es importante resaltar, el criterio del elemento reiterado y periódico, ya que un hecho aislado, no bastaría para generar una enfermedad de origen ocupacional, como la que genera el *Mobbing Laboral*.

La profesora Mena, en su artículo expone que el *Mobbing* es un fenómeno que preocupa cada vez más, ya que comienza a cobrar víctimas en todo el mundo, debido a la caracterización de los actos que se califican por una violencia psicológica extrema, de forma reiterada y constante en el tiempo, que pone en peligro la salud física y mental del individuo que recibe

tales agresiones y que en la mayoría de los casos se convierte en el retiro de la organización⁹.

Para mayor ilustración, se incluye una lista con los comportamientos que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral.

2.4. Diez Comportamientos de Mobbing Laboral más frecuentes (*)

	% sobre población activa
1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna	9,29
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales	9,12
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo	8,71
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	8,64
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros	7,97
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	7,63
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona	7,46
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	7,36
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior	7,13
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle <i>invisible</i>	7,00

(*) Datos extraídos del *Barómetro Cisneros II* (Piñuel y Oñate, 2002)

⁹ Obra cit. P.596.

2.5. Características Resaltantes en la Personalidad de las partes que intervienen en el Mobbing Laboral

El tratamiento del Mobbing Laboral, acoso y hostigamiento psicológico en el trabajo, debe iniciarse por determinar los elementos específicos que lo caracterizan.

Así la doctrina ha establecido que el objetivo principal está relacionado con el fin perseguido, que no es otro que el aislamiento de la víctima, haciéndole perder la autoestima personal y reputación profesional, llegando a provocar el abandono en todos los aspectos de su persona, hasta lograr el de su puesto de trabajo. La persona que acosa o agrede psicológicamente lo que busca es descalificar y desacreditar a la víctima hasta el punto de aislarla, de manera que logra en la víctima que sienta que no merece nada de lo que tiene y, por tanto lo deja, ya que pierde su dignidad en el trabajo, lo que generalmente puede afectar su entorno familiar.

De forma amplia, la doctrina especializada ha señalado varios elementos que conforman el Mobbing Laboral, también lo ha desarrollado el Dr. Juan Carlos Pro Rísquez¹⁰, y entre otros menciona los siguientes elementos:

El elemento objetivo: La conducta típica

- ⤴ Repetición y persistencia en el tiempo
- ⤴ Potencialidad lesiva

En este elemento objetivo, tal y como lo habíamos señalado anteriormente se encuentra el hecho que las conductas sean propinadas

¹⁰ Pro Rísquez, Juan Carlos. El Mobbing Laboral, Artículo de la Revista de la UCV de 2010.

durante un tiempo continuado y de forma progresiva, así como la intencionalidad de causar daño.

El elemento subjetivo: Los sujetos:

- ⤴ activo (la persona que acosa o agresor) y
- ⤴ pasivo (víctima o acosado)

En este elemento subjetivo donde se encuentran las partes que intervienen en el fenómeno del Mobbing Laboral, se realizará a continuación una ampliación sobre los rasgos de conducta y personalidad que caracterizan a cada uno.

2.6. Sujeto Activo: la persona que Acosa o Mobber

Son mucho los autores especializados en este tema, que han coincidido en señalar que la persona que acosa o agrede psicológicamente necesariamente es una persona con rasgos de perversidad. Tal como lo ha desarrollado la psiquiatra Marie Hirigoyen, quien afirma que estas personas por lo general *“tienen una estrategia de utilización del otro y luego una estrategia de destrucción del otro, sin que se produzca ningún sentimiento de culpa”*¹¹.

La Psiquiatra señala que un hostigador, puede tener una estructura de personalidad de perversos narcisistas (considerados también como sicóticos sin síntomas –es decir, no alucinan ni deliran) que no hacen daño *ex profeso* sino porque no saben existir de otro modo. Explica que a estos seguramente los hirieron en su infancia e intentan sobrevivir de esta manera, estos sujetos

¹¹ M. Hirigoyen (1998): Le Hacement moral. Editions La découverte y Syros, París. Traducido al idioma Castellano por Enrique Folch González (1999): El Acoso Moral. El Maltrato Psicológico en la Vida Cotidiana. Ediciones Paidós Ibérica S.A. Buenos Aires, Argentina. p.109 y ss.

agreden al otro para salir de la condición de víctima que conocieron en su infancia. En las relaciones que desarrollan, esta actitud de víctima les sirve para seducir a aquellas personas que pretenden consolar antes de arrinconarlas en una posición de culpabilidad, pero siempre debe tenerse en mente que se trata de individuos que nunca pierden el contacto con la realidad, saben distinguir entre el bien y el mal y por tanto, son jurídicamente responsables. De hecho, según afirma Hirigoyen¹² los agresores o acosadores no se atreven a enfrentarse a la justicia pues tienen miedo de que se revele públicamente la malignidad de sus conductas, antes prefieren negociar un despido.

Marzoan, citando una publicación canadiense sobre el tema¹³ describe tres (3) arquetipos de agresor: (i) La “Bestia” una persona brutal ajena a toda redención que desde la infancia disfruta destruyendo la dignidad de los demás; por lo general elige objetivos fáciles que adolecen de fragilidad emocional o no pueden permitirse dejar su empleo; (ii) El “Político” un empleado ambicioso que acosa a un compañero y se apropia de las ideas de éste en su provecho, con el fin de conseguir un ascenso o ganarse el favor de la dirección y, por lo general acosa a quienes considera sus rivales y que desea eliminar; y (iii) El “Impostor” un empleado incompetente que oculta sus errores difamando a los demás, principalmente busca desacreditar a los demás para protegerse.

Dentro de los sujetos activos también existen los testigos mudos quienes, para Calero y Navarro¹⁴ son “mero espectadores”. Piensan que

¹² Ibid, p.159.

¹³ Marzoan, Jean-Sébastien (2002): Acoso moral - ¿Nuevo azote de actividad laboral para los sindicalistas? hace mención al libro titulado *Un Collage veut votre peau* (Un Compañero quiere tu Cabeza). Colección SOS boul. Les Editions Transcontinental, Québec, Canadá. Recuperado en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm>. Sitio visitado el 05-01-2012

¹⁴ C. Calero, R. Navarro: El Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Recuperado en <http://www.ugt.es/mobbing/guiapvmobbing.pdf> Sitio visitado el 3-10-2005

basta con establecer que son todas aquellas personas que presencian el Mobbing pero que se niegan a dar fe de lo ocurrido, por temor a represalias, incluso, por miedo a perder su empleo.

En consecuencia se destaca que todos los especialistas en la materia, han coincidido en desarrollar los siguientes elementos característicos del sujeto acosador:

- 1) El sujeto tiene idea grandiosa de su propia importancia;
- 2) Personas que le absorben fantasías de éxito ilimitado y de poder, se considera especial y única;
- 3) Tiene excesiva necesidad de ser admirada;
- 4) Explota al otro en sus relaciones interpersonales;
- 5) Desarrolla características de intrigante, exagera, tergiversa y miente.
- 6) Es una persona que ha ascendido y no tolera nadie a su lado.
- 7) Es evidentemente envidiosa, mediocre e inoperante.
- 8) Es una persona con un comportamiento que es tirano que difunde el miedo y el pánico, generalmente es una persona muy agresiva, que humilla y pisotea.
- 9) Es una persona irascible que cambia de humor continuamente, además todo lo critica y suele ser pedante, que siempre sabe más que todos;
- 10) Generalmente se rodean de personas que les adulan.

De acuerdo con Iñaki Piñuel, los agentes tóxicos del acoso psicológico suelen ser mayoritariamente jefes, aunque también existen acosadores entre los mismos compañeros e incluso entre los propios subordinados.

2.6.a. Descripción del Acosador por parte de las Víctimas

(Piñuel, 2001)

Capacidad de Simulación	Autoritarismo	Arrogancia
Falsa seducción	Ausencia de sentido de culpa o remordimientos	Imposición
Mentira compulsiva	Trivalización	Hechos consumados
Capacidad de manipulación y distorsión	Egoísmo	Paternalismo
Envidia y celos profesionales	Falta de juicio o de ecuanimidad	Necesidad de quedar por encima
Ausencia de modales o educación	Ausencia de la capacidad de escuchar	Actitud <i>sabelotodo</i>
Doble personalidad (Jekyll y Hyde)	Rigidez	Incapacidad de cooperar
Dificultad para tolerar la ambigüedad	Indecisión	Paranoia
Ausencia total de empatía	Mediocridad profesional	Incapacidad para comunicar
Incapacidad para afrontar el fracaso	Personalidad controladora	Lenguaje rudo e insultante
Oportunismo y conveniencia	Inconsistencia	Evasividad
Falta de criterio personal	Falta de transparencia	Incapacidad para el trabajo en equipo
Ausencia de dinamismo	Interferencia en el trabajo de otros	Ausencia de sentido del humor

2.6.b. Sujeto Pasivo, la Víctima

En el caso de los rasgos de personalidad de las víctimas, personas acosadas o sujeto pasivo del Mobbing Laboral, señala Hirigoyen,¹⁵ que es víctima porque ha sido designada por el agresor. Si esto es así, para ser víctima lo único que hace falta es estar en el medio en donde se desenvuelve el agresor. Advierte Hirigoyen¹⁶ que la víctima no es masoquista o depresiva en sí misma sino que al entrar en contacto con el acosador se desestabiliza y de alguna manera tiende a culpabilizarse.

La mayoría de las investigaciones coinciden en señalar que las víctimas del acoso laboral, son personas con elevado sentido de la ética, con autonomía, empatía y popularidad, rasgos estos que probablemente actúan como desencadenantes de las conductas de acoso al ser percibidos como una amenaza por los miembros de la organización. Generalmente son personas *“utópicas, honestas y envidiables porque disfrutan la vida. Se basan para ello, con absoluta normalidad y sin contradicciones, en los valores y principios que hasta ahora han acompañado el concepto de dignidad humana y que incluye la solidaridad.”*¹⁷.

El perfil de la víctima o del sujeto pasivo puede variar entre una persona brillante, atractiva y, por tanto, envidiable, considerada amenazadora por el agresor; una persona vulnerable o depresiva, blanco fácil para que el agresor descargue sus propias frustraciones; o una persona eficaz y trabajadora que pretende imponer reformas y es vista como una amenaza al

¹⁵ M. Hirigoyen (1998): Le Hacement moral. ob. cit., p.121.

¹⁶ Ibíd. p.123.

¹⁷ M. Álvarez (2002): “Algunos Aspectos Sobre el Acoso Psicológico, Acoso Psicológico en el Trabajo, Psicoterror Laboral, Violencia Psicológica, Acoso Moral o Mobbing”. En: Reflexiones y Preguntas sobre el Acoso Psicológico Laboral o Mobbing. op.cit. p.16.

status actual. En otras palabras el sujeto pasivo puede encuadrar en cualquiera de los siguientes perfiles:

1. Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia. Son personas que, con su actitud noble, denuncian casi de forma permanente que en la organización las cosas no funcionan con la suficiente ética y dignidad para todas las personas.
2. Persona autónomas, independientes y con iniciativa. Personas con la madurez psicológica suficiente como para tener independencia de criterio, autonomía de actuación y capacidad para tomar la iniciativa.
3. Personas con un alto sentido cooperativo y de trabajo en equipo. Personas con una gran capacidad de relación que no dudan ni un instante en colaborar con el resto de sus compañeros, facilitándoles cuantos instrumentos y medios están a su alcance en pro de la consecución de los objetivos colectivos.
4. Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional. Poseen grandes conocimientos y se conducen con una elevada calidad profesional, rigor, rapidez y eficacia en el desempeño de su trabajo
5. Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos. Poseen habilidades sociales que confieren a la persona una especial destreza a la hora de aglutinar a otros en torno a las ideas o proyectos que propone o defiende.
6. Personas con elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y el bienestar de los demás.
7. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias y positivas. Personas contentas, integradas y satisfechas

con una vida familia satisfactoria o con una relación de pareja que funciona.

Como corolario de lo anterior, la víctima del Mobbing *Laboral* es escogida por que generalmente no es sumisa, ni servil, ni se deja manipular, no transige con la mentira, no mira hacia el otro lado ante la corrupción, no se deja avasallar sexualmente, no es mediocre profesional, no es igual que los demás, etc.

La víctima de *Mobbing Laboral* no ha hecho nada que justifique que se le acose u hostigue. El acoso psicológico es por sí mismo un comportamiento injustificable. La pregunta que se hacen las víctimas, ¿Qué he hecho yo para merecer *Mobbing Laboral*?, y entonces se busca la responsabilidad del *Mobbing* allí donde no se puede encontrar: en la víctima en lugar del agresor.”¹⁸

2.7. Tipos y fases del proceso del Mobbing Laboral

Las diversas teorías y doctrina han señalado que el Mobbing surge de las relaciones interpersonales, y el autor González Mervy¹⁹, señala que “nadie está a salvo del Mobbing, que puede afectar indistintamente a cualquiera de los niveles jerárquicos de la empresa, tanto hombres como mujeres”. Una gran cantidad de los autores coinciden en la existencia de tres tipos de acoso:

¹⁸ I. Piñuel y Zabala (2006): El Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. En: El Mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa .Estudios de Derecho Judicial 94-2006. p. 39

¹⁹ González Fuenmayor, Mervy Enrique.Nueva Causal de retiro justificado del trabajo. El Mobbing, psicoterror, acoso moral, estrés laboral. Vadell Hermanos Editores, Caracas. Venezuela. Año 2005, p. 29, 30.

I. **Acoso tipo Ascendente:** se da cuando una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados, y se observa que en menor proporción se desencadena hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y ejercen comportamientos autoritarios.

II. **Acoso tipo Horizontal:** es cuando se da entre grupos de un mismo nivel, y se manifiesta entre individuos que aparentemente se encuentra en una misma posición jerárquica, generalmente se da entre compañeros que aunque es posible que si bien no oficialmente, tengan una posición de facto superior. El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento, tácitamente o expresamente aceptadas por el resto.

III. **Acoso tipo Descendente:** en este caso el acoso no se desarrolla entre iguales, sino que la víctima tiene situación de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. Se trata de un comportamiento en el que la persona ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretendiendo minar el ámbito psicológico del trabajador para destacar frente a sus subordinados, así como mantener su posición jerárquica.

El autor señala que con estas descripciones se puede determinar que el *Mobbing Laboral* no solo es ejercido por las personas que ostentan cargos jerárquicamente superiores, sino que pueden ser ejercidos por los compañeros de trabajo, y más importante aun: puede ser ejercido contra la persona que ostenta un rango jerárquico superior.

Es por ello que este fenómeno es tan peligroso, ya que afecta a todos por igual, nadie está exento de ser víctima del Mobbing *Laboral* y en todo caso lo necesario es que exista o se den condiciones de conflicto asimétrico de poder entre los sujetos que intervienen en él.

En definitiva, cualquiera que sea el tipo de acoso, tal y como se señaló anteriormente, estamos ante un conflicto “asimétrico, donde existe una diferencia de poder (social, físico, económico y psicológico) entre éste (el trabajador) y el agresor, se observan los siguientes grados en el acoso laboral: a) Acoso de primer grado, cuando el afectado consigue resistir o neutralizar las conductas de trabajo reincorporándose en el mismo puesto de trabajo u otro similar. b) Acoso de segundo grado, cuando no pudiendo sustraerse al acoso recae en incapacidad (mental o física) durante un tiempo más o menos extenso o cuando no logra reincorporarse a su puesto de trabajo. c) Acoso de tercer grado, cuando para que el sujeto pueda reincorporarse al trabajo precisa de rehabilitación mediante tratamiento específico²⁰.

2.8. Fases del proceso del Mobbing *Laboral*

En el proceso de la configuración del fenómeno del Mobbing las primeras manifestaciones de dichas conductas consisten en iniciarse con descalificaciones a la víctima, y una serie de pasos los cuales se encuentran resumidos por Marina Parés Soliva²¹, en 16 pasos, los cuales se citan a continuación:

²⁰ <http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf>, visitado el 02-02-2009

²¹ Parés Soliva, Marina. Diplomada en Trabajo Social y Perito Social Jurídico. Experta en Acoso Moral. Propietaria del Sitio Web: <http://www.acosomoral.org>. Visitado el 26-05-2008

“1) Evitar la comunicación, 2) evidenciar la falta de ética, 3) envidia, 4) alteración de los canales de comunicación, 5) conflicto, 6) privación de los elementos materiales de trabajo, 7) boicot, 8) lenguaje paradójico, 9) mensajes ambivalentes, 10) desprestigio (las perversas acusaciones que se dirigen a las víctimas referidas a su mala actitud, su desempeño deficitario, e incluso su mala intención, se enmarcan en un proceso de "caza de brujas" que pretende ocultar la verdadera intención violenta del acosador, camuflando sus características psicológicas patológicas), 11) amigos incondicionales, 12) gang de acoso, (el acosador ha aprendido a usar a otras personas, destruyéndolas, para superar crisis personales y organizativas, es en los contextos tóxicos en los que los hostigadores encuentran un apoyo tácito o explícito con el que contar para hostigar impunemente), 13) incremento de la presión, 14) aislamiento del acosado, 15) rumor y 16) el error de atribución”.

En fin, para que se produzca el “Mobbing” es necesario que se dé una relación asimétrica de poder, y este no tiene porque ser necesariamente de carácter jerárquico, sino que puede ser por experiencias adquiridas, antigüedad, etc. Esta asimetría se puede producir en ambos sentidos, del “Poderoso” hacia el “débil”, a la inversa o entre trabajadores del mismo rango jerárquico o categoría.

2.9. Efectos del Mobbing

El Mobbing o acoso laboral causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial en las empresas. A pesar de esto es poca la importancia que hoy ha recibido por parte de las instituciones, empresas y organizaciones sindicales e inclusive por parte de los encargados de legislar.

Independientemente del argumento de tipo macroeconómico que se muestra como un problema, se ha venido argumentando en países como España, entre otros, y perfectamente aplicable en Venezuela, que el psicoterror laboral ocasiona en millones de horas de trabajo, pérdidas en la producción nacional, igualmente en el tiempo de suspensión de la relación laboral por reposos médicos, despidos, gastos médicos, pensiones, etc., y el inmenso sufrimiento personal, por esta situación es una exigencia política y ética que se demanda de la autoridad legislativa, velar y garantizar la tutela de bienes jurídicos (como es el derecho básico de los trabajadores a que sus empleos no les deterioren la salud ni el bienestar), que protejan, mediante instrumentos idóneos y oportunos tales derechos.

Si se protege al trabajador de riesgos laborales como son las exposiciones a sustancias nocivas o a ruidos inadecuados, igualmente se le deberá proteger de los denominados riesgos psicosociales, manifestados como la persecución perversa que perpetran los acosadores contra sus víctimas indefensas jurídicamente ante ellos.

Es por ello que los comportamientos perversos que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral, se deben vincular con la violación de derechos humanos fundamentales, actualmente consagrados en constituciones nacionales de muchos países.

Actualmente en Venezuela su Constitución establece que se debe proteger a quien se le vulnere los derechos humanos fundamentales, y cuando señala, en su artículo 21, numeral 2° establece que: “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 cometan.”

Igualmente señala en su Artículo 87. ...“(.)... La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.” Y en su Artículo 89. ”El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.”

Asimismo se impone la obligación a las empleadoras y empleadores, de notificar los riesgos, informando a las y los trabajadores sobre la prevención y las condiciones inseguras o insalubres, al ingresar como al producirse un cambio o modificación en sus funciones o puestos de trabajos, como se establece en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 56, numeral 4.”Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o **psicosociales** que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales”. Y en el Reglamento Parcial de esta Ley, establece las Condiciones Inseguras e Insalubres: “Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona: ...(.). 4. “No asegure el auxilio inmediato y la atención médica necesaria para el trabajador o la trabajadora, que padezcan lesiones o daños a la salud. ...(.). 6. “No cumpla con los trabajadores y las trabajadoras, las

obligaciones en materia de información, formación y capacitación en seguridad y salud en el trabajo.”

Se ha constatado que los efectos del Mobbing *Laboral* pueden ser de distinta naturaleza y afecta no sólo al trabajador propiamente dicho, sino también a su núcleo familiar y social, a la organización para la cual trabaja y a la comunidad en general. Sin embargo para el tema que nos ocupa destacaremos los que se generan directamente tanto en la salud física y psíquica del trabajador, como los efectos en el área profesional. Tales efectos se explican a continuación:

2.9.a Efectos en la salud del trabajador

La persona que es objeto de estos comportamientos perversos por parte de otras personas o de varias, desarrolla una serie de problemas tanto físicos como de otra índole cuyo origen se encuentra en el daño causado por los ataques que recibe periódica y sistemáticamente.

Un estudio médico realizado sobre trescientas cincuenta víctimas de dicho acoso establece cinco grupos de efectos perniciosos en la salud de las víctimas²².

a) Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica

- *olvido y pérdida de memoria;*
- *dificultades para concentrarse;*
- *decaimiento/depresión;*
- *apatía, falta de iniciativa;*
- *irritabilidad;*
- *inquietud/nerviosismo/agitación;*

²² Piñuel y Zabala, Iñaki: "Mobbing. Cómo sobrevivir al Acoso Psicológico en el Trabajo". Editorial Sal Terrae. Cantabria. España, 2001, p.75 y ss.

- agresividad/ataques de ira;
- sentimientos de inseguridad;
- hipersensibilidad a los retrasos.

b) Síntomas psicósomáticos de estrés

- pesadillas/sueños vívidos;
- dolores de estómago y abdominales;
- diarreas/colon irritable;
- vómitos;
- náuseas;
- falta de apetito;
- sensación de nudo en la garganta;
- llanto;
- aislamiento.

c) Síntomas de desajuste el Sistema Nerviosos Autónomo

- dolores en el pecho;
- sudoración;
- sequedad en la boca;
- palpitaciones;
- sofocos;
- sensación de falta de aire;
- hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida.

d) Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo

- dolores de espalda dorsales y lumbares;
- dolores cervicales (de nuca);
- dolores musculares (fibromialgia);

De acuerdo a la doctrina, una persona que ha sido víctima de acoso psicológico en su lugar de trabajo durante un tiempo prolongado presenta una serie de síntomas parecidos a los denominados “Síndrome de Estrés Postraumático”²³, los cuales caracterizan a las víctimas de asaltos,

²³ Trastorno por estrés postraumático o TEPT.
http://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_por_estr%C3%A9s_postraum%C3%A1tico. Visitado el 10-10-2009

catástrofes naturales, accidentes aéreos, bombardeos, violaciones, etc. Lo que se añade a la definición típica del síndrome es el hecho de que, así como las víctimas de todas estas situaciones experimentan un único suceso traumático aislado que no se vuelve a dar más, las víctimas del psicoterror laboral suelen vivenciar repetidos ataques, amenazas, ridiculizaciones, etc., con la sensación de no tener vía de escape, salvo abandonar su trabajo. Es por ello que se dice que la manifestación de los síntomas del síndrome postraumático no tiene por qué ser contemporánea a los ataques de acoso, en numerosas ocasiones las víctimas de acoso posteriores manifiesta esta sintomatología.

En efecto, el acosado graba en su memoria las agresiones y humillaciones padecidas y vuelve a revivirlas una y otra vez a través de pensamientos, imágenes y emociones, especialmente en el momento del sueño, en el que todo lo que se ha reprimido en el inconsciente por resultar doloroso entra de nuevo en la esfera de la actividad cognitiva²⁴.

Así, cuando la presión sobre la víctima del psicoterror se prolonga por un tiempo y/o alcanza unos niveles elevados puede producirse una ruptura psicológica de la persona, en ocasiones reviste una apariencia aparatosas, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima parecen decir: "No puedo más". Sin embargo estas "crisis nerviosa" que tienen origen en el psicoterror ejercido contra una víctima no tienen nada que ver con una enfermedad mental.

Diversas investigaciones reflejan la aparición del síndrome después de una situación de estrés continuado vivida en la organización en la que el paciente desempeña su actividad laboral. Parece ser determinante en todos

²⁴ Piñuel y Zabala, Iñaki. Ob. Cit. p. 77 y ss.

los casos referidos el haber padecido un estrés mantenido durante cierto tiempo.

La fatiga crónica no sería sino una manifestación corporal de la persona que ha sido sometida durante un largo periodo de tiempo a una situación de acoso con un síndrome de estrés por coacción continuada. La reacción tardía en el tiempo del organismo (meses o años después de la situación real de acoso) vendría explicada por la permanencia en la esfera psíquica consciente o inconsciente del sufrimiento psicológico propio del acoso. Otro de los efectos más característicos es el cambio que la situación de psicoterror puede operar en la personalidad de las víctimas.

2.9.b. Efectos en la vida profesional

En este sentido vale la pena destacar, que la elegibilidad en el empleo, o la capacidad de la víctima de ser empleada por una empresa u organización, resulta enormemente dañada: dado que la elegibilidad de una persona es un indicador directo de su capacidad de obtención de riqueza a cambio de su desempeño profesional, no resulta extraño que, como se acaba de ver, la víctima se ve abocada a problemas financieros crecientes, desde el momento que esta capacidad se ve disminuida.

Siendo las cosas así, se ha afirmado que la empleabilidad es también uno de los objetivos del Mobbing, ya que si se busca eliminar a un posible competidor, y se pretende la sustitución por otra persona, un despido malicioso o forzar una renuncia voluntaria, es imprescindible para el hostigador terminar con la empleabilidad de la víctima, como otras tácticas de violencia psicológica en el trabajo.

Con la empleabilidad vulnerada, la persona no puede cambiar de trabajo, pedir un traslado o simplemente buscar otro trabajo, con lo que queda atascado en una situación profesional imposible²⁵.

2.10. Diferencia con otras situaciones laborales

Comúnmente se le suele confundir al fenómeno del Mobbing *Laboral* con otras situaciones que se dan en el ámbito laboral, la cual se considera que es importante identificar, tomando al autor González Fuenmayor²⁶ quien incluye en su obra el cuadro diferenciador de Heinz Leymann de la forma siguiente:

Problemática		
Estrés Laboral	<p>1. Incremento de demandas o presión en el trabajo, con poco control o recursos para satisfacer esas demandas, que se modulan con el apoyo social tanto de los compañeros en forma de solidaridad, como de los superiores con recompensas gratificaciones, promociones...</p> <p>A) Es una mala política de aumentar la productividad y</p> <p>B) En el caso del estrés, el descanso suele ser reparador.</p>	<p>1. Un ambiente estresante es un caldo de cultivo para que florezcan conductas de acoso; pero falta la intencionalidad de destruir a alguien y lo que se pretende suele ser un aumento de la productividad propiciado por la empresa.</p> <p>2. No es una política de la empresa.</p> <p>3. En el acoso moral la humillación la vergüenza, la injusticia no permiten olvidar los hechos y el descanso no es la solución por lo menos no la principal.</p>
Maltrato Empresarial	<p>1. Son comportamientos tiránicos de ciertos dirigentes contra todos los trabajadores.</p>	<p>1. Se ejerce sólo contra un trabajador en forma aislada.</p>
Burnout	<p>1. Es un síndrome de agotamiento emocional que</p>	<p>1. Los agresores forman parte</p>

²⁵ Piñuel y Zabala, Iñaki Ob. Cit p. 105 y ss

²⁶ González Fuenmayor, Mervy, Las Conductas Lesivas en las Relaciones Laborales. Vadell Hermanos Editores. Caracas. Venezuela. Año 2009, p. 28

	<p>puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas, que incluso llegan a ver a estas personas como sus enemigos.</p> <p>2. Los sujetos afectados se caracterizan por una pérdida de interés por su trabajo.</p> <p>3. Falta de apoyo e incluso de recursos técnicos para realizar su trabajo.</p>	de la empresa.
--	--	----------------

El profesor Leymann deliberadamente no utilizó el término inglés “bullying²⁷” que había sido usado por los investigadores ingleses y australianos, motivado a que las características de la violencia física del “bullying” se da en el ámbito escolar y adicionalmente porque el “bullying” escolar se encuentra fuertemente caracterizado por actos físicamente agresivos. Por el contrario, el Mobbing se da en la etapa adulta, y la violencia física no aparece en el Mobbing adulto ya que éste se caracteriza por conductas más sofisticadas, cínicas, incluyendo el aislamiento social de la víctima. De aquí que Leymann, mantiene el término “bullying” para las agresiones sociales entre niños y adolescentes en la escuela, y reserva el término Mobbing para conducta adulta. Y señala que otra de las expresiones que se pueden encontrar son “Harrassment “(hostigamiento), o “Psicoterror”.

2.11. ¿Qué no es Mobbing?

Actualmente no se tiene una fórmula exacta que identifique de forma evidente los actos de Mobbing *Laboral*, pero hay ciertas características que pueden permitir diferenciarlo de otras situaciones laborales como son, su permanencia en el tiempo, la intención de hacer daño, el control de la

²⁷ Palabra “bully” procede del inglés y quiere decir “matón.
http://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_escolar. Sitio visitado el 10-01-2010

situación, el aislamiento a que se somete a la víctima, la estigmatización, entre otras.

Son varias las doctrinas que se han dedicado en señalar una serie de circunstancias y situaciones que se dan, las cuales no se enmarcan en el *Mobbing Laboral*, entre otras se encuentran la del psicólogo español José Manuel Lantero²⁸, quien señala las siguientes:

- ✗ el simple enfrentamiento con el empresario sobre una cuestión laboral, porque su finalidad no necesariamente es la de provocar un daño psicológico para que el trabajador abandone la empresa; y este puede ser un aspecto temporal y no una conducta sistemática que se prolongue en el tiempo.
- ✗ la antipatía recíproca con el empresario u otro trabajador. Estas situaciones al margen de la jerarquía interna, fácilmente pueden hacer que se produzcan roces que en ocasiones son más que desagradables, pudiendo conducir a la depresión, pero faltaría la intencionalidad.
- ✗ el estrés o exceso de trabajo. El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. La sobrecarga de trabajo puede dar lugar a una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a él. En el estrés cuando se reduce el exceso de trabajo la situación se solventa; el *Mobbing* no, porque el problema sigue estando ahí, es personal su actitud sobre la víctima.
- ✗ el burn-out (síndrome del quemado) o síndrome de desgaste personal. El cual surge cuando la falta de recompensas provoca que el trabajador no se realice y se desmotive, se produce por la sistemática repetición de

un trabajo, unido a la falta de un reconocimiento profesional que provoca un agotamiento emocional y baja realización personal, y sobre todo el conflicto surge en el burn-out entre el trabajador y el trabajo, mientras que en el Mobbing surge entre personas.

× el acoso sexual.

En este sentido Cristina Mangarelli²⁹, desarrolla el tema sobre la distinción del Mobbing de otras situaciones que no lo configuran, citando al autor Ojeda Avilés quien ha señalado que la confusión en el concepto es tal que puede llevar a “consagrar la expresión tutto é Mobbing, niente é Mobbing”

Esta autora agrega que esta es una forma de evitar que se “abuse” en el uso del concepto por parte de las supuestas víctimas, y que esta preocupación en la delimitación del concepto también se da en el campo de la psicología y psiquiatría.

Entre algunas de las situaciones que existen para diferenciar el Mobbing *Laboral* en las relaciones de trabajo, la autora cita que se encuentran:

1. Incumplimientos del empleador de su obligación de respecto a la dignidad del trabajador o trabajadora que tiene lugar de modo aislado: Esta variedad de actos del supervisor pueden darse como incumplimientos contractuales o abusos de autoridad, tales como agresiones, gritos, insultos, injurias, etc, incluso de carácter grave, pero que como se dan en una sola oportunidad se tienen en forma aislada, y esto hace que justamente por su carácter aislado no constituye Mobbing.

28

Lantero, José Manuel. Psicólogo Presidente de Asascapt. España.

<http://www.asascapt.org/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=269> . Sitio webb visitado el 26-08-2009

29

Mangarelli, Cristina. El Acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing. El Derecho del Trabajo en los Albores del Siglo XXI. Revista de Derecho del Trabajo No. 5. Extraordinaria 2008 p. 519

2. Enfermedad derivada del tipo de actividad de que se trata: Es importante distinguir la enfermedad padecida por un trabajador o trabajadora, producida por un proceso de acoso laboral, de otro tipo de enfermedades derivadas del estrés producidos por las especiales características de la actividad de que se trate (por la complejidad o la peligrosidad de la misma).
3. Conflictos en el trabajo: Los conflictos en el trabajo pueden existir y por ello el trabajador puede enfermarse como consecuencia de estos conflictos, pero sin embargo no necesariamente esto puede constituir una situación de Mobbing o acoso laboral. Esto porque pueden darse las diferencias de opinión, los conflictos y los problemas en el trabajo y se tienen como fenómenos normales en los que no existe la intención de dañar o de ofender al trabajador.

2.12. Referencia legislativa en Venezuela en casos de Mobbing

En Venezuela, no existe una ley especial que regule y sancione las conductas antijurídicas del Mobbing y sus consecuencias, sin embargo, el ordenamiento jurídico vigente cuenta con un conjunto de normas de rango supraconstitucional, constitucional y legal sobre las que se puede articular y fundamentar una respuesta frente el acoso laboral.

Se establece que el Mobbing Laboral vulnera los derechos fundamentales de la persona, previstos y consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en sus Artículos 5, 11, 12, 13 y 24 y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos y ratificados por Venezuela.

En materia de tratados internacionales, se acoge lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo en el Repertorio de Recomendaciones de la reunión 288ª de la cual se lee:

“El Consejo de Administración de la OIT, en su 288.ª reunión (noviembre de 2003), adoptó el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatir este fenómeno, fruto de la reunión de expertos que tuvo lugar del 8 al 15 de octubre de 2003”.

Desde una perspectiva constitucional y de acuerdo a las orientaciones doctrinarias de varios expertos, los derechos vulnerados en los casos de Mobbing Laboral, considerados como violación de derechos humanos fundamentales consagrados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que se debe proteger a quien se les vulnere, serían los contemplados en los Artículos 21, 46, 57, 58, 60, 61, 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este orden, y ampliando un poco esta enunciación, se inicia desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su preámbulo el cual reza:

“El pueblo de Venezuela, en ejercicio de sus poderes creadores e invocando la protección de Dios, el ejemplo histórico de nuestro Libertador Simón Bolívar y el heroísmo y sacrificio de nuestros antepasados aborígenes y de los precursores y forjadores de una patria libre y soberana; con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna; promueva la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el

*principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; en ejercicio de su poder originario representado por la Asamblea Nacional Constituyente mediante el voto libre y en referendo democrático...*³⁰

Incluyendo que se consagran la protección de los derechos humanos fundamentales, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, del Título III De los derechos humanos y garantías, y de los deberes, Capítulo V De los derechos sociales y de las familias, Se destacan, los siguientes artículos:

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley; 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.
2. 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 cometan.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El

³⁰ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999. Gaceta Oficial No. 5453 Extraordinaria de 24-03-2000

Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Adicionalmente los tratados internacionales suscritos por Venezuela y la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo referida a las recomendaciones sobre cómo prevenir las prácticas de violencia en el trabajo.

También se cuenta con un conjunto de disposiciones como son las contempladas en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras, donde se protege el trabajo y la dignidad de la persona humana del trabajador y prohíbe en forma expresa todo tipo de discriminación en las condiciones de trabajo, garantiza que el trabajo debe prestarse en condiciones que permitan el desarrollo físico y mental del trabajador, al igual que la protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes de trabajo. Se establece en el Título III De la Justa Distribución de la Riqueza y las Condiciones de Trabajo, Capítulo V Condiciones Dignas de Trabajo, artículo 164. Acoso Laboral.

Artículo 164. *Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.*

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

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)³¹ también contiene disposiciones donde garantiza a los trabajadores condiciones de seguridad, salud y bienestar y un medio ambiente de trabajo adecuado, y específicamente el tema del Mobbing se ha incluido en el Título IV De los Derechos y Deberes, Capítulo II Derechos y deberes de los empleadores y empleadoras, artículo 56, numeral 5, el cual por ser de relevante importancia se cita:

Artículo 56. *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, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:*

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, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

La Ley Orgánica de los Derechos de la Mujer para una Vida Libre de Violencia³², Capítulo III Definición y formas de Violencia contra las Mujeres, artículos 14, 15 numerales 1, 2 y 11 Capítulo VI, De los Delitos, artículos 34, 39, 40 y 49 referidos en materia laboral a la no discriminación y a las sanciones por prácticas de violencia a la mujer.

³¹ La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Gaceta Oficial No 38236 de 26-07-2005

³² Ley Orgánica de los Derechos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia. Gaceta Oficial No. 38.668, de fecha 23-04-2007

El Código Civil³³ en sus artículos 1185 y 1196 la indemnización que por vía de daño moral pudiese recibir un trabajador víctima de acoso.

Existe también la posibilidad de obtener una sanción por la vía penal establecida en la Ley orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo en su artículo 33 y a través de las tipicidades delictuales previstas en nuestro Código Penal³⁴, artículos 415, 416, 417, 418, 419, 422 y 446.

³³ Código Civil de Venezuela, Gaceta Oficial No. 2.990 Extraordinaria de fecha 26-07-1982
³⁴ Código Penal. Gaceta Oficial No. 5.768, -Extraordinaria de fecha 13-04-2005.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

III. 1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se efectúa, se enmarca en el nivel descriptivo, referido al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Al respecto, Arias, sostiene que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Es por ello que argumenta que los estudios descriptivos:

*Se proponen realizar esencialmente una medición precisa de una o más variables en alguna población definida o en una muestra de dicha población. La descripción es, pues un discurso que evidencia y significa el ser de una realidad a través de sus partes, sus rasgos estructurales, sus cualidades, sus propiedades, sus caracteres accidentales o sus circunstancias.*³⁵

Considerando las dos definiciones anteriores, esta investigación es descriptiva, porque busca especificar las características de una situación determinada, por medio del análisis, empleando para ello técnicas específicas para la recolección de información.

De este modo, se es coherente con el desarrollo de los objetivos específicos, mayor precisión dentro de las características del problema, la descripción de la realidad social, el fenómeno del *Mobbing Laboral* sus características y efectos, así como de los medios de pruebas documentales requeridos para su demostración, y un estudio analítico a los efectos evaluar la situación actual en la demostración del hecho.

III.2. Diseño de Investigación

La recopilación y transformación de la información requiere un modo o método determinado en virtud de lo cual debe definirse el diseño a utilizar en

³⁵

Arias, Fidias. (2006). El Proyecto de Investigación. 5ta. Edición. Caracas: Epísteme. p. 67.

la investigación que permita obtener resultados concretos sobre el fenómeno objeto de estudio.

El diseño hace relación con el manejo de la realidad por parte del investigador, cada investigación es un diseño propio sobre una determinada realidad que presenta el investigador.

Por su parte Sabino, argumenta que, “Todo diseño de investigación se fundamenta en proporcionar un modelo de verificación que permita constatar hechos con teoría, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerla.”³⁶

Dentro de este orden de ideas, el diseño de investigación es un plan que sigue el investigador para dar respuestas a las interrogantes formuladas. En el caso de esta investigación se trata de una investigación documental, porque la información se obtiene de manera directa en el lugar de los hechos. Al respecto, Balestrini, define la investigación de campo como aquella que:

*Permitirá establecer una interacción entre los objetivos y la realidad de la situación de campo; observar y recolectar los datos directamente de la realidad; profundizar en la comprensión de los hallazgos encontrados con la aplicación de los instrumentos y proporcionarle al investigador una lectura de la realidad objeto de estudio más rica en cuanto al conocimiento de la misma.*³⁷

De allí pues, que la investigación de campo es aquella que se lleva a cabo con la presencia del investigador en el lugar donde ocurre el fenómeno que se pretende estudiar, pues la finalidad es recoger la información directamente en la realidad.

Por otra parte, en relación con la investigación documental, Sabino refiere que:

³⁶ Sabino, Carlos. (2006). *Cómo Hacer una Tesis*. Caracas: Panapo. p. 88.

³⁷ Balestrini, Miriam. (2003). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. 7ma. Edición. Caracas: B.L. Servicio editorial. p. 80.

Los datos a emplear han sido ya recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes, son datos secundarios porque han sido obtenidos por otros y llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron y manipularon.

38

El diseño de investigación aplicado para profundizar en el problema fue de campo, apoyado en documental, porque los datos se recabaron directamente de la realidad de los hechos, es decir, vinculando los criterios y tendencias en el estudio del fenómeno del Mobbing *Laboral* en su ambiente natural, es decir en la realidad misma donde se producen, por lo que el problema planteado se encuentra delimitada geográficamente en el estudio del Mobbing *Laboral* en Venezuela, específicamente, en la prueba documental para su demostración, y un estudio analítico a los efectos de evaluar la situación actual en la demostración del hecho. Además se tomaron como fuentes de información los documentos que se extrajeron de una selección bibliográfica de la propuesta de varios autores nacionales e internacionales, y de las decisiones emanadas en los Tribunales Laborales.

III.3. Instrumentos

El tipo de instrumento seleccionado para el estudio analítico ha sido un modelo especial de fichas de recolección de datos, tanto de bibliografías como desde sitios de internet para extraer el material documental. (Anexos A y B)

III. 4. Delimitación

La investigación del problema planteado se encuentra delimitada geográficamente en el estudio de la Prueba Documental del Mobbing Laboral

38

Sabino, Carlos (2006). Ob. Cit. p. 89

en Venezuela, específicamente el criterio sostenido por los Tribunales Laborales en cuanto al material probatorio, desde el año 2005 hasta el 2012.

III.5.Población y Muestra

La población es el conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes o afines, también se le define como cualquier conjunto de individuos o de objetos que poseen alguna característica común susceptible de observaciones y sobre la cual se generalizan las conclusiones de la investigación.

Las poblaciones deben ubicarse de acuerdo a sus características de contenido, lugar y tiempo.

Arias establece que “Una población está determinada por sus características delimitatorias, por tanto el conjunto de elementos que posee ésta característica se denomina población o universo. Población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.”³⁹

La población forma parte del universo, mas no se confunde con él, ya que está es un subconjunto del universo conformado por un determinado número en atención a la necesidad que una investigación presenta.

Visto de esta forma Hernández, Fernández y Baptista, explican que “las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y en el tiempo”.⁴⁰

De esta manera, la población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. En este sentido,

³⁹ Arias, Fidias (2006). Ob. Cit. p. 92.

⁴⁰ Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. 3ra. Edición. México: Mc Graw Hill. P. 206.

el universo a estudiar va a ser definido como población, ya que constituye un grupo de individuos que tienen una característica común e interrelacionados por el problema planteado.

La población y muestra representan el centro de la investigación, porque de ellas se extraen todos los datos necesarios para su respectivo estudio.

En relación con la muestra, se le define como un subgrupo de la población que debe ser reflejo y representación de la misma, se toma con la finalidad de estudiar sus principales características. La representatividad de una muestra, es la condición más importante que debe cumplir en cuanto a que sea igual o parecida a la población de la cual fue extraída, no deben existir diferencias significativas entre la estadística de la muestra y los parámetros de la población.

La representatividad debe tener relación a una variable o criterio, con la cual se establecerá la composición entre la muestra y la población. El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea estimar el parámetro de la población en un nivel particular de confianza.

Es importante señalar, que si existe la posibilidad de estudiar totalmente una población, debe hacerse pero a veces por razones de tiempo, dinero, cálculos y otros, es necesario tomar la muestra.

Para Sabino, la muestra consiste en “una porción total que representa la conducta del universo”, es decir, que es una parte respecto al todo constituido por el conjunto llamado universo, lo que se busca al emplear una muestra es lograr que observando una porción relativamente reducida de unidades se lograría obtener conclusiones semejantes a lo que puede lograr si se estudia el universo total.⁴¹

⁴¹ Sabino, Carlos (2006). Ob. Cit. p. 97.

En el caso de esta investigación, la población será las decisiones de los Tribunales Laborales con relación a los casos de Mobbing Laboral, y la muestra viene dada por las dos (2) sentencias mas relevantes que en materia de Mobbing Laboral y sus pruebas, fueron tratadas por los Tribunales laborales de Venezuela.

III. 6. Procedimiento de la investigación

Este estudio se efectuó en ocho (8) etapas dentro de las cuales se cumplieron con los objetivos establecidos en el presente estudio, desarrollando para cada una las actividades realizadas, los recursos empleados y las variables consideradas en la investigación, dichas fases se describen a continuación:

- En una primera etapa se realizó el planteamiento del problema.
- En la segunda etapa, se realizó una consulta bibliográfica de manera exploratoria, la cual consistió en el reconocimiento de los materiales impresos, contenidos en bibliotecas, archivos y sitios webs, a fin de escoger aquellos de que se haría uso.
- En la tercera etapa, se hizo una lectura evaluativa, es decir, recopilar la información que ellas ofrezcan para la solución del problema.
- Como cuarta etapa, con respecto al marco teórico, el método utilizado para su desarrollo fue mayormente por definición y análisis. El mismo se estructuró y se elaboró a través de un esquema de los aspectos generales, se inició con unos antecedentes relacionados con la investigación.
- La quinta etapa consistió en la construcción y validación del instrumento de recolección de datos, utilizando los objetivos de la investigación.

- En la sexta etapa se procedió a la realización del trabajo de campo investigativo, el cual se efectuó con la búsqueda de información en la fuente primaria en el área de estudio.
- La séptima etapa, se basó en el procesamiento y análisis de la información recogida a través de la bibliografía del área en estudio.
- La octava etapa consistió en el análisis de la información obtenida y con los resultados arrojados por los instrumentos aplicados, se procede a la definición de los resultados obtenidos, para finalmente llegar a las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Cuadro 1: Identificación y Definición de Variables

Objetivo Específico	Variable	Definición Conceptual
Definir el Mobbing Laboral con sus fases, elementos, tipos y efectos.	Conceptos, Elementos, Fases y tipos del fenómeno del Mobbing Laboral.	Constituye la descripción de los conceptos y nociones que caracterizan el fenómeno del Mobbing Laboral
Identificar los medios de pruebas documentales requeridos en la demostración del fenómeno del Mobbing Laboral.	Enumerar los medios de pruebas documentales.	Contenido de las Normas y disposiciones jurídicas que describen la prueba documental y los medios de pruebas.
Describir las características de la prueba documental aplicable en el Mobbing Laboral.	Elementos caracterizadores de la prueba documental.	Contenido de las Normas y disposiciones jurídicas que describen la prueba documental para el Mobbing Laboral.
Establecer el sistema de la valoración de las pruebas documentales en el Mobbing Laboral.	Sistemas de Valoración de Pruebas en el proceso Laboral.	Ubicación y extracción para el análisis de los sistemas de valoración de las pruebas.

Fuente: Córdova, 2012.

Cuadro 2: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítem
Conceptos, Elementos, Fases y tipos del fenómeno del Mobbing Laboral.	Social Laboral	Relevancia	1
Enumerar los medios de pruebas documentales.	Jurídica Venezolana y Extranjera	Ordenamientos Jurídicos en Venezuela. Código Civil Venezolano LOPT CPC	2 3 4 5
Elementos caracterizadores de la prueba documental.	Jurídica Venezolana	Doctrinas Existentes	6
Sistemas de Valoración de Pruebas en el proceso Laboral.	Jurídica Laboral Doctrinas Jurisprudenciales	Sistema Legal Libre Convicción Sana Crítica	7 8 9

Fuente: Córdova, 2012.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. Análisis de la investigación

De la información obtenida en la presente investigación, se han alcanzado una serie de criterios vinculados directamente con los objetivos específicos de la misma, los cuales dirigen a la formulación del siguiente desarrollo particular y específico en cuanto a la materia probatoria, sus medios de pruebas y su valoración en materia de *Mobbing Laboral*, el cual se expresará y explicará en el contenido que a continuación se desarrolla.

4.2. Antecedentes del *Mobbing Laboral* en Venezuela en el ámbito judicial

Se puede señalar, que en el foro judicial, antes del año 1999, las causas que contenían demandas por *Mobbing Laboral* eran llevadas por la Sala de Casación Civil o Penal, de la Corte Suprema de Justicia (hoy Tribunal Supremo de Justicia), por la vía de las reparaciones de daño moral causados, ya que toda la jurisprudencia que ha habido en la materia estaba dirigida a la indemnización por daño moral sin entrar a estudiar en profundidad la causa que lo generaba. No es sino hasta la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en 1999, cuando se reestructura el Tribunal Supremo de Justicia, con la conformación de la nueva Sala de Casación Social, como su nombre lo indica, le compete el conocimiento de todos los asuntos relacionados con el hecho social, a saber, Trabajo y Familias, entre otras.

Actualmente en Venezuela, existen varios profesionales dedicados al estudio e investigación del *Mobbing*, los cuales realizan constantes reseñas sobre la doctrina desarrollada por autores internacionales, que han contribuido a la exposición del tema, con dedicación y profundización en su

investigación, de forma seria y científica, esto ha ayudado a que se difunda, de forma lenta, el fenómeno en las relaciones de trabajo, así como a su tratamiento desde varias perspectivas, desde el punto de vista de su conceptualización, de su prevención, y de su tratamiento en el ámbito judicial, en este sentido tenemos entre otros, por ejemplo al autor venezolano Mervy Enrique González Fuenmayor, específicamente de su publicación *Las Conductas Lesivas en el campo laboral*⁴², en el cual señala:

“...Veamos hasta qué punto el Estado como la personificación jurídica de la Nación y principal garante de los derechos de todos y cada uno de los habitantes del territorio en el cual rige, podría efectivamente mantener el equilibrio de los derechos e intereses en pugna perteneciente legítimamente por una parte de los trabajadores, por la otra a los patronos y en tercer término al Estado cuando éste interviene en su condición de patrono y también en algunos casos como el árbitro de esas relaciones. Al colocar la problemática en este ángulo, pareciera que las soluciones que se han ofrecido con respecto al Mobbing, estrés laboral o acoso moral, ya no serían tan justas, ni equilibradas, ni totalmente válidas.”

Últimamente la ciencia jurídica y la jurisprudencia en Venezuela, han venido mostrando un interés derivado por el Mobbing o acoso laboral en el trabajo, esto ha devenido en que la víctima de Mobbing, en la actualidad se encuentre sufriendo las consecuencias de un tiempo lento en creación en cuanto a jurisprudencia se refiere.

4.3. Breve reseña de la evolución histórica de las sentencias en materia de Mobbing *Laboral* en Venezuela

Históricamente las sentencias venezolanas han venido presentando una evolución en materia de Mobbing *Laboral*, anteriormente las decisiones judiciales, habían estado dirigidas a tomar en cuenta el daño causado con la

⁴² González, Mervy. *Las Conductas Lesivas en Las Relaciones Laborales*. Vadell Hermano Editores. Venezuela 2008. pág. 14

finalidad de acordar decisiones dirigidas a repararlo, es decir que las sentencias acuerdan la indemnización de daño moral siempre que se evidencie o demuestre que el daño está directamente vinculado con la causa que lo produjo y su efecto, es decir que lo que generó el daño debe estar íntimamente ligado en la demostración de la actuación enmarcada en un hecho ilícito que aún cuando se observe intención o no, generó el daño.

En este sentido en la evolución de las decisiones judiciales no se observaba una profundización en el fenómeno del *Mobbing Laboral* y su configuración, características, elementos, efectos, esto es debido a lo novedoso del tema.

Adicionalmente por la carencia de una legislación especial que lo contemplara específicamente, se crea mayor dificultad para identificarlo, es por ello que luego del desarrollo del mismo a nivel internacional, así como en la Organización Internacional del Trabajo, donde el fenómeno del *Mobbing Laboral* está siendo reconocido no solamente como una enfermedad ocupacional o profesional enmarcada en los riesgos de tipo psicosocial, sino además un tipo de delito en contra de las personas, es que se ha venido incluyendo en diversos ordenamientos jurídicos que lo desarrollan.

Es a partir de su inclusión, de alguna forma, en las legislaciones vigentes en materia laboral, que se ha desarrollado un progresivo aumento en las sentencias y el tratamiento del fenómeno del *Mobbing Laboral*, estableciéndose su conceptualización, así como sus características y sus efectos, como una especie de condena una vez que se demuestra la configuración del mismo.

En este orden de ideas, se han desarrollado diversas teorías que abordan el tema de las decisiones judiciales que señalan que para condenarlo es necesario que se presenten una serie de elementos como la intencionalidad y el grado del daño causado.

En materia judicial es importante resaltar el conocimiento que se tenga sobre el fenómeno del Mobbing *Laboral*, tal y como lo han desarrollado varios juristas dedicados a la materia de Mobbing, sobre la actuación de los jueces y del foro judicial en este tema, así se ubica el autor español Cristóbal Molina Navarrete⁴³, quien señala que es importante destacar que en el tipo jurídico–laboral es realmente relevante para el Mobbing, los elementos y objetivos que conforman el análisis sobre su configuración, ya que en los últimos años los tribunales de todo el mundo los han venido contemplando, con la finalidad de caracterizar e identificar, la conducta que pueda ser enmarcada en el Mobbing, en consecuencia pueden ser susceptibles de aplicarles las normas, y cita que tales elementos son:

1. Un elemento objetivo progresivo: el carácter continuado o prolongado de la conducta susceptible de atentar contra la dignidad y la integridad personal.
2. Un elemento objetivo mundial o instrumental: la dimensión compleja de la conducta, de modo que se dirija a crear un ambiente intimidatorio y hostil al trabajar tanto en su faceta profesional como en su dimensión relacional en la organización.
3. Un elemento objetivo: intencionalidad de ocasionar un daño por parte del sujeto activo de la agresión continuada, ya provenga del empleador – acoso institucional, ya de los directivos- bossing- o de los compañeros- acoso horizontal- en la esfera personal del trabajador.
4. Elemento objetivo consecuencial o de resultado: la producción de un daño a la salud psíquica del trabajador”.

En virtud de todos los elementos anteriormente señalados, el elemento objetivo de la “intencionalidad” (dolo) así como el carácter sistemático de la presión que se ejerce sobre el trabajador serian los

43 Molina Navarrete, Cristóbal, (Catedrático del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaen (España). Directorio del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT-CEC Directorio del Laboratorio Andaluz de Riesgos Psicosociales. Conserjería de Empleo. La “batalla” por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso – Mobbing-: Las miradas europeas y latinoamericanas.

requisitos esenciales aceptados por la mayoría de la doctrina científica y judicial abocada en la profundización del estudio del tema.

Ahora bien, existen unos elementos esenciales, de manera que si no se da su existencia de forma concurrente, no debería calificarse el Mobbing Laboral, aun pudiendo ser la acción considerada como antijurídica a efectos laborales, un ejemplo podría ser cuando se le califica como accidente de trabajo.

El autor Molina Navarrete, indica que se debe considerar como un hecho ilícito autónomo, el elemento cronológico, es decir, la repetición o prolongación de la conducta susceptible de atentar contra la dignidad y la integridad personal, conjuntamente con la complejidad de la conducta, ya que “no es solo un trato degradante reiterado, como se piensa, sino también ambiental o integral, de ahí que no solo se atente contra el nivel profesional del trabajador sino también el personal”.

Finalmente ha insistido en señalar, que no es la intención o el elemento de la intencionalidad con el respectivo resultado donde el juez laboral debe colocar el énfasis en el pronunciamiento para determinar el hecho ilícito del Mobbing Laboral, sino de la inseguridad y gravedad de la conducta, es decir, de tipo *pluriofensiva*, ya que la valoración de la conducta en el Mobbing, no solamente depende de la intencionalidad del agresor, ni de la resistencia psico-física de la víctima, sino que el énfasis se debe realizar, en los comportamientos” manifestados” y que son susceptibles de crear” un clima hostil” y “humillante” para el trabajador.

Es por ello que no cabe duda que la “intencionalidad de destrucción de la personalidad” está sirviendo para diferenciar el Mobbing *Laboral* de otro conjunto de situaciones, unas lícitas otras ilícitas, que se le vinculan, por ejemplo, las tensiones y presiones que se tienen como típicas generadoras de conflictos, y que se consideran como una “patología normal de las relaciones de trabajo”, también se encuentran situaciones como el estrés

laboral, o el síndrome del quemado, o el ejercicio arbitrario o abusivo del poder directivo; una codificación sustancial de las condiciones de trabajo causante de depresión reactiva, y que para todos estos casos la norma laboral “ordinaria” debería tener sus propias formas de solución.

Una especial mención se realiza en el tema referido a las normas en materia de pruebas, que es fundamental para demostrar la configuración del fenómeno del Mobbing, y que lo elemental deberá ser probar la finalidad dañosa, es decir el daño psíquico y la relación de causalidad entre ellos, porque el fenómeno del Mobbing es un tema que está dirigido a la protección de los derechos fundamentales, ya que se encuentran implicados diversos derechos básicos del trabajador, como son los relativos a la prevención de los riesgos laborales y también a los distintos derechos fundamentales. En este sentido, junto al derecho al honor y la integridad humana, son cada vez más los ejemplos que la experiencia judicial nos ofrece de conexión del Mobbing Laboral con la discriminación por la razón de género o sexo, o con la discriminación en general.

4.4. Del Proceso Para Denunciar El Mobbing Laboral

En nuestra legislación se contemplan varias vías para denunciar cuando se está siendo víctima del fenómeno del Mobbing *Laboral*, en este sentido y a modo de ilustrar incluiremos un gráfico elaborado por la especialista María De Figueiredo⁴⁴ que indica muy bien los pasos a seguir para denunciarlo, sin embargo en esta investigación se tratará específicamente la vía jurisdiccional, intentando profundizar en la fase del proceso relativo a las pruebas, hasta la fase de la valoración de la prueba documental. Anexo

44

Elaborado por María E. De Figueiredo, Especialista En Derecho Del Trabajo, Trabajo Especial de Grado: “El Marco Jurídico del Mobbing en Venezuela”, Anexo Instancias para Denunciar, (2010).

4.5. La Demanda en el Mobbing

Se ha reiterado en la doctrina que al introducir una demanda es necesario contar con una acumulación de pruebas que puedan demostrar cada uno de los hechos narrados, es por ello que a cada situación o conducta se le debe señalar la forma en que será demostrada la misma, a través de cualquier medio de prueba permitida en la legislación, que logre evidenciar los efectos generados. Citando un conocido proverbio en el foro judicial, que expresa que *"vale tanto no tener un derecho, como tenerlo y no poder probarlo"*, asimismo el Tribunal Supremo de Justicia en materia de pruebas reiteradamente cita en sus sentencias que: *"...en sintonía con uno de los principios de la teoría general de las pruebas, donde se define que sin las pruebas sería imposible la administración de justicia y la seguridad de los propios derechos de los ciudadanos, por eso debe ser siempre recordada la frase del autor Jeremías Bentham, cuando dijo: "El arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas..."*⁴⁵. Es por ello que el tema de la prueba es de suma relevancia para las partes en el proceso, ya que del valor o fuerza que tengan las mismas y se aporten en el proceso, dependerá si se resulta vencedor en el mismo. Adicionalmente estas constituyen el material fundamental para que el Juez pueda emitir la sentencia a su cargo.

En este orden, el proceso se inicia con el libelo de la demanda donde se narran los hechos que se enmarcan en las conductas que configuran el Mobbing *Laboral*, teniendo siempre presente que estamos hablando de un riesgo emergente de factor psicosocial, que produce daños en la salud de un(a) trabajador(a), que se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente del Trabajo, por lo que la

⁴⁵ Sentencia del TSJ; Sitio Web. <http://miranda.tsj.gov.ve/decisiones/2008/junio/100-11-1372-08-.html> (visitado en 07-2011)

actividad de demostrar los hechos estará dirigida a las conductas, las cuales, aún cuando ya se vienen mencionando, de nuevo se señalan:

- El evadir al acosado(a), evitar todas las formas de contacto con la víctima;
- La distorsión y alteración de los canales de comunicación, no se realiza una comunicación directa con la víctima, sino de forma indirecta, es decir realiza señalamientos refiriéndose a ella sin mencionarla, y le manda los mensajes a través de terceras personas
- El conflicto, cuando se expresa que es un problema relacionarse con la víctima de manera armoniosa, y que siempre asume posiciones de contrariedad;
- La atribución de errores (cuando se le imputan a la víctima todos los errores que sucedan);
- La alteración en la utilización de los elementos y materiales de trabajo, se le esconden los materiales y/o herramientas de trabajo, y se le dañan algunos elementos, imputándosele a la víctima;
- El lenguaje paradójico, es decir poco claro, sin lineamientos directos, como dando a entender el objetivo pero sin explicarlo claramente;
- Los mensajes ambivalentes, cuando se le asigna una tarea a la víctima porque supuestamente, solamente ella podrá realizarla, aunque siempre lo haga mal;
- El desprestigio (las perversas acusaciones que se dirigen a las víctimas referidas a su mala actitud, a su desempeño deficitario, e incluso a su mala intención),
- El grupo de acoso, llamado también gang de acoso, (acoso grupal a través de compañeros de trabajo), que se convierten en cómplices de la persona que acosa, para evitar ser alguno de ellos víctimas también;

- Se incrementa la presión, cuando se somete a la víctima a altas exigencias en el cumplimiento de las funciones, tanto en el tiempo como en la calidad;
- El rumor, es la situación de difundir información falsa o alterada sobre situaciones donde se involucra a la víctima o su conducta;
- El aislamiento de la persona acosada, es la situación donde absolutamente ninguno de sus compañeros o compañeras se relacionan con ella;
- El deterioro del ambiente, definitivamente el entorno de la persona acosada se desarrolla en un contexto totalmente inarmónico producto de la situación de tensión, de hostilidad que lo convierten en un sitio inhóspito.

Cada uno de los hechos narrados, estarán dirigidos a mencionar cada situación y conducta que identifica el fenómeno del Mobbing *Laboral*⁴⁶, y deben tratar de ser soportados por un medio de prueba, el cual formará parte del acervo probatorio para demostrar la configuración del fenómeno del Mobbing, en este sentido se ha venido exponiendo, lo que la ley establece que: *“la carga de la prueba corresponde a quien afirme hechos que configuren su pretensión o a quien los contradiga...”*(artículo 72⁴⁷) , es por ello que profundizaremos en destacar la importancia del medio de la prueba documental, así como cuales deberían ser los aspectos para que la valoración de la misma no sea únicamente la establecida por ley, en virtud de los señalamientos realizados sobre la dificultad de promover el medio de prueba de las testimoniales, insistiendo que estos testigos presenciales por

⁴⁶ Parés Soliva, Marina. Diplomada en Trabajo Social y Perito Social Jurídico. Experta en Acoso Moral. Propietaria del Sitio Web: <http://www.acosomoral.org>. Visitado el 26-05-2008

⁴⁷ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial No. 37.504 Extraordinaria de fecha 13-08-2002.

su actitud atemorizada, pasiva y silente, terminan convirtiéndose en cómplices del acosador.

Nuestra legislación en materia procesal laboral, establece que “...*los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, producir certeza en el Juez respecto a los puntos controvertidos y fundamentar sus decisiones*”⁴⁸.

En este orden de ideas, esta investigación ha profundizado en la búsqueda sobre las distintas formas de detectar cuando se está ante una situación de *Mobbing Laboral*, sin embargo, producto del aislamiento en que se coloca a la víctima, es importante resaltar que el *Mobbing Laboral* por las características que componen el fenómeno tiende a hacer sentir a la víctima en un ambiente de estigmatización, esto es sentirse señalada (es decir, culpable) por la situación que atraviesa, lo que genera comúnmente que se avergüence de denunciar o comentar la realidad que sufre, esto trae como consecuencia la dificultad de iniciar un proceso, no solamente por el desconocimiento en el que se encuentra la víctima sobre el tema, lo cual le impide además recabar pruebas que demuestren lo que denuncia. Es por eso que se insiste sobre la difusión en el ámbito de las relaciones de trabajo de las diferentes conductas que configuran el fenómeno del *Mobbing Laboral* y sus consecuencias en la salud de la víctima.

Asimismo, si los profesionales de distintas disciplinas que inician el contacto con la víctima no poseen la información suficiente sobre el riesgo emergente de tipo psicosocial que puede producir en la salud las conductas configuradas en el *Mobbing Laboral*, no lograrán establecer la vinculación directa entre la causa y el efecto sobre la sintomatología que se encuentra padeciendo la trabajadora o el trabajador.

⁴⁸ ibidem

De allí la importancia de poder contar con profesionales formados en el área de salud ocupacional de distintas disciplinas, entre ellos, médicos ocupacionales, psicólogos clínicos, psiquiatras (que no se limiten a emitir un diagnóstico aislado, sino que vinculen la sintomatología psicofísica con el acoso) y lo más importante, abogados que logren identificar que la víctima se encuentra ante una situación de *Mobbing Laboral*, ya que es la única forma de ir documentando y recabando el material probatorio necesario para lograr demostrar los hechos que crearon esta situación.

Es común escuchar la expresión de que el *Mobbing Laboral* es muy difícil de demostrar, ya que el acosador por las características de su personalidad se cuida mucho de no dejar rastros, sin embargo, siempre éstas conductas pueden dejar algún tipo evidencias o huellas, por lo que realizando la labor de adminiculación de los hechos con el derecho, se pueden demostrar ciertos y determinados actos que evidencian la conducta tendenciosa de denigración o destrucción moral de la víctima, es por ello que esta investigación resalta los medios probatorios documentales que pueden servir para llevar a la convicción del juez, los indicios sobre la situación a la que ha estado sometida la víctima.

En este orden de ideas, es importante citar el artículo 70 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo⁴⁹, venezolana, el cual expresa;

“Son medios de prueba admisibles en juicio aquellos que determina la presente Ley, el Código de Procedimiento Civil, el Código Civil y otras leyes de la República; quedan excluidas las pruebas de posiciones juradas y de juramento decisorio.

Las partes pueden también valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán de la forma preceptuada en la presente Ley, en lo no previsto en ésta se aplicarán, por analogía, las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código de

⁴⁹ Ley Orgánica Procesal del Trabajo, artículo 70, publicada en Gaceta Oficial No. 37.504 Extraordinaria de fecha 13-08-2002.

Procedimiento Civil, Código Civil o en su defecto, en la forma que señale el Juez del Trabajo”.

En consecuencia se mencionarán los medios de prueba establecidos en Venezuela en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, las pruebas instrumentales, documentales o escritas, pruebas de informes, exhibición de documentos, prueba de experticia, prueba de testigos, prueba de declaración de parte, Reproducciones, reconstrucciones y experimentos o pruebas científicas, prueba de inspección judicial, indicios y presunciones no como medios de pruebas sino como auxilios probatorios.

En materia de Mobbing Laboral, se podrá promover todas aquellas pruebas de las cuales se pueda valer la víctima para poder demostrar el hecho, sin embargo, como se ha venido señalando, no es fácil por tratarse de un fenómeno que generalmente ocurre intramuros, es por ello, que aún cuando se pueda promover todos los medios de prueba permitidos por ley, en este caso se realizará especial mención a las consideradas como más idóneas en su promoción para demostrar los hechos que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral, ellas son la Experticia, las Testimoniales y se realizará mención con mayor énfasis y profundización en las Documentales.

4.6. Aspectos Generales Sobre La Prueba y Los Medios de Pruebas.

La doctrina señala que la teoría de la prueba no solo abarca el campo de las obligaciones, sino que domina todo el derecho; ya que no basta ser titular de un derecho, porque ese derecho es desconocido, tendrá que probarse su existencia para evitar se le considere como inexistente⁵⁰.

Se ha reiterado en la definición sobre la prueba como aquella actividad que desarrollan las partes para alcanzar el convencimiento de la verdad, o certeza de un hecho, o afirmación fáctica, o para fijarlos como ciertos a los efectos de un proceso. Se puede decir que la prueba es el elemento procesal

más relevante para determinar los hechos a efectos del proceso, ya que para obtener un fallo por lo general se exige una reconstrucción de los hechos.

En materia del objeto de la prueba judicial, desarrolla el Dr. Devis Echandía citando a Carnelutti, que: *...“Suele decirse que para Carnelutti, el objeto de la prueba son las afirmaciones de las partes y no los hechos”*⁵¹, pero afirma Echandía que en todo caso el Juez decidirá sobre los hechos en los cuales recaigan las afirmaciones, de allí que el objeto de la prueba es demostrar la veracidad y certeza de ciertos hechos, que al ser alegados llevan consigo la necesidad de determinar su verosimilitud.

En este sentido la noción del objeto probatorio es tan amplia como el concepto jurídico que se pueda tener de los hechos. Es por ello que las partes deben exponer al conocimiento del juez los hechos controvertidos durante el juicio, la prueba no puede versar sobre otros hechos diferentes de los contenidos en el libelo o de los alegados en la contestación de la demanda, porque es sobre estos dos presupuestos a lo que se contraerá el debate judicial.

En este orden de ideas, el maestro Carnelutti⁵² define como las fuentes de prueba en sentido estricto, los hechos que sirven para la deducción del hecho a probar y que están constituidas por la representación de este, en tanto que medios de prueba constituyen la actividad del juez mediante la cual busca la verdad del hecho a probar. Es por ello que tanto la jurisprudencia como la doctrina han insistido en señalar la necesidad de que la demanda sea lo más clara y precisa posible, con la finalidad que se pueda determinar con exactitud las pruebas que se deberán promover para

⁵⁰ Devis Echandía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. 4ª. Edición. 1993. P.10 y ss.

⁵¹ Ob. Cit, citado por Devis Echandía. P. 155

⁵² Carnelutti, Francesco, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo 5. Biblioteca Clásicos del Derecho.

demostrar los hechos alegados por los litigantes en el interés y defensa de sus derechos.

En Venezuela, la forma en cómo se debe probar, viene establecida en las normas dictadas para los procesos judiciales, se tiene por ejemplo en materia Civil el Código de Procedimiento Civil, en materia Penal el Código Orgánico Procesal Penal, en materia laboral la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en materia de niños, niñas y adolescentes la Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, y otras leyes.

El Código Civil venezolano, estudia la materia en el capítulo V del Título III, de su Libro III, cuando habla de la "Prueba de las obligaciones y de su extinción", contempla en siete secciones las pruebas establecidas por el legislador venezolano: sección: I) de la prueba por escrito. II) de la prueba de testigos. Sección III) de las presunciones. Sección: IV) de la confesión. Sección V) del juramento. Sección VI) de la experticia. Sección VII) de la inspección ocular.

Muchos autores expertos en la materia de pruebas, han expresado la necesidad de destacar la diferencia entre los conceptos de prueba y medios de prueba, ya que en sentido estricto son pruebas judiciales las razones o los motivos que sirven para llevarle al juez la certeza de los hechos, mientras que se entiende por medios de pruebas, los elementos o instrumentos utilizados por las partes y el juez, que contengan esas razones o motivos⁵³.

4.7. Las Pruebas en Materia de Mobbing Laboral

Para señalar y conceptualizar el material probatorio en materia de Mobbing *Laboral*, es menester realizar una serie de consideraciones dirigidas

⁵³ Ob. Cit.

a establecer cuál es el medio de prueba más eficaz, para demostrar la configuración del fenómeno del Mobbing, ya que si bien es cierto, hay criterios que sostienen que la prueba por excelencia para demostrar las conductas que lo configuran sería la prueba de testigos, esta investigación intenta establecer que no es la más fácil de conseguir, de acuerdo a las experiencias jurisprudenciales obtenidas en la materia.

Es importante destacar que esta investigación, en materia de pruebas en el Mobbing Laboral, se demostrará porqué se le debe dar mayor relevancia a la prueba documental, ya que generalmente estos actos de violencia se desarrollan en contextos de relativa privacidad (intramuros) en donde la víctima se encuentra en estado de desamparo, debiendo la persona denunciante afrontar la ardua carga de probar que efectivamente fue sometida a un hostigamiento, lo cual la expone a altísimos riesgos de toda naturaleza.

El hecho es que en muchas ocasiones, los jueces no logran penetrar en la verdad más allá de lo que surge de los hechos alegados y probados en autos, o registrados de otro modo a través de dichos medios probatorios. En tales casos, la víctima deberá valerse de cualquier medio de prueba, y es por ello que la prueba documental, debe servir como elemento para acreditar la presencia del hostigamiento, ya que a veces el desequilibrio psicológico que suele acompañar al acosador, puede hacer que en ocasiones a la hora de materializar sus actividades denigratorias, deje algún tipo de rastro o prueba escrita demostrativa de su idea obsesiva por la víctima (por ejemplo, cartas de sanciones, avisos por incumplimientos inexistentes, advertencias incomprensibles, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o incluso instrucciones laborales inusitadas, etc.).

Se trata de demostrar que a través de la existencia de un acervo probatorio documental, conformado por escritos, memos, correos, que demuestren todas las agresiones perpetradas por el supervisor directo,

compañero o agresor, incluyendo todas las evaluaciones medico-psiquiátricas que puedan ser practicadas por un equipo multidisciplinario de profesionales que determinen a través de exámenes diagnósticos, las consecuencias generadas en la persona de la víctima por las agresiones proferidas y los efectos psicológicos que le ocasionaron tales agresiones, las cuales concordadas con las evaluaciones de ingreso a la empresa, no pueden ser desestimadas y sirven para sustentar y demostrar el daño causado.

Con relación al daño causado, el Autor Iñaki Piñuel señala “El carácter de la violencia psicológica laboral como un proceso de persecución o acoso continuado y duradero en el tiempo establece *per se* su carácter deliberado y, por lo tanto, doloso”⁵⁴.

De allí que no puede aplicarse la negación de la tutela judicial efectiva a los derechos que tienen las víctimas de Mobbing *Laboral* tal y como se ha venido observando en la jurisprudencia, generando una situación de injusticia e impunidad en el acosador, lo que causa graves efectos negativos en la personalidad de las víctimas vulnerándose su derecho al trabajo, al tratarse, como en efecto se trata de un derecho humano fundamental, constitucional y social.

4.8. Sobre La Experticia en los casos de Mobbing Laboral.

La doctrina, las leyes y diversos autores procesalistas, han señalado que la experticia es un medio de prueba que consiste en un dictamen emitido por personas con conocimientos especiales⁵⁵, mediante el cual el juzgador puede verificar los hechos que escapan de sus conocimientos generales y que requieren de conocimientos especiales, partiendo de las declaraciones

⁵⁴ Piñuel, Iñaki, “Mobbing, estado de la cuestión”. Gestión 2000. Año 2008. P116 y ss.

⁵⁵ Rengel-Romberg, Aristides. Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano. Organización Gráficas Capriles. Año 2003. Tomo IV. P. 383 y ss.

científicas, artísticas, técnicas, o especiales que aporten al proceso los expertos, mediante sus opiniones o juicios de valor, basados en sus conocimientos especiales y sus máximas de experiencia, aproximándose así a la comprobación de los hechos en forma directa e histórica.

Asimismo destacan, que el objeto de la experticia, es que las opiniones o juicios de valor que generan los conocimientos especiales, le permite a los jueces determinar y apreciar la existencia, la verdad o falsedad de hechos debatidos en un juicio y que han sido objeto de esta evaluación pericial, ya que el informe que realiza el perito constituye una declaración de ciencia.

En el tema que nos ocupa, esta prueba podrá ser utilizada, siempre y cuando sea manejada por expertos que dominen todo lo relacionado con el fenómeno del Mobbing Laboral, entre los cuales se encuentren médicos ocupacionales, psicólogos ocupacionales, entre otros, ya que se ha observado como los médicos que no son especialistas en salud ocupacional, pocas veces emiten opinión acertada sobre los efectos que genera el Mobbing Laboral en la salud y no logran vincular la causa que origina la enfermedad, con el efecto causado en la misma. Insistimos, si los profesionales de distintas disciplinas que inician el contacto con la víctima, no poseen la información suficiente sobre el riesgo emergente de tipo psicosocial que puede producir en la salud las conductas configuradas en el Mobbing *Laboral*, no lograrán establecer la vinculación directa entre la causa y el efecto sobre la sintomatología que se encuentre padeciendo el o la trabajadora.

Es por ello, que aún cuando se vea repetitivo e insistente, reiteramos la importancia de poder contar con profesionales formados en el área de salud ocupacional de distintas disciplinas, entre ellos, médicos ocupacionales, psicólogos clínicos, psiquiatras (los que no se limitarán a emitir un diagnóstico aislado y que vincularán la sintomatología psicofísica

con el acoso), tan necesaria para lograr demostrar los hechos que crearon la situación y la conexión que sufre el trabajador o trabajadora acosada.

En este aspecto es importante citar al Doctor en Psicología del Trabajo y de la Organización Iñaki Piñuel⁵⁶, quien señala con relación a la intervención especializada de psicólogos y psiquiatras, que pueden emitir diagnósticos errados si no están formados en la materia ocupacional y desconozcan los problemas que se originan en las organizaciones laborales, en este sentido agrega que generalmente la formación previa de estos profesionales, es en el estudio de la personalidad y los factores psicológicos constitucionales del paciente, lo que les permite comparar con el estado en que se encuentre al momento de la evaluación. Señala el autor, que frecuentemente se genera en la víctima el incremento en la confusión sobre la situación que atraviesa, situación que le hace sentir responsabilidad sobre su propio acoso. Sobre este punto por considerarlo de relevante significado, incluimos la cita que detalla el autor con relación a los diagnósticos que con más frecuencia se realizan, y expresa que estos son:

- Estrés laboral (debido al estrés postraumático que suelen presentar).
- Depresión (originada por la indefensión provocada por el acoso continuado y la consiguiente distimia [alteración a la baja del estado de ánimo]).
- Burnout (causado por el estrés, la distimia y característico de algunos sectores de actividad laboral).
- Personalidad paranoide (provocada por la hipervigilancia).
- Maníaco-depresión o ciclotimia (originadas por los altibajos en el estado de ánimo).
- Desajustes de personalidad (debidas a las alteraciones y los cambios en la personalidad que suele provocar el acoso).
- Neurosis (causada por la falta de ajuste general).
- Trastornos por ansiedad generalizada.
- Ataques de pánico.

⁵⁶ Piñuel, Iñaki. Mobbing, Estado de la cuestión. La espiral del Mobbing, las cinco fases. Edit.Gestión 2000. Año 2008, pags. 146 yss.

- Déficit en habilidades sociales⁵⁷.

“Estos diagnósticos son incorrectos en la medida en que olvidan o restan importancia a los aspectos situacionales laborales tóxicos que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, y no en una fragilidad psicológica de la víctima. Estos diagnósticos clínicos no suelen verificar la existencia de comportamientos de hostigamiento en el ámbito del trabajo del paciente.

A ello puede añadirse el efecto perverso sobre la salud psíquica de la víctima de ciertas terapias positivas de corte “culpabilizador” que cargan las tintas sobre el papel protagonista que la víctima tiene en la “fabricación de su propio mal”.

Si la información de que la víctima recibe algún tipo de tratamiento psicológico llega a la organización, esto puede servir para estigmatizarla aún más, al reforzar en la opinión pública la idea de que se trata de una “personalidad patológica”. A ello coopera el “error básico de atribución”. Se intensifica así el proceso de estigmatización iniciado contra la víctima, a quien atribuyen la responsabilidad de causarlo todo debido a sus problemas psicológicos. En consecuencia, todos quedan tranquilos, puesto que la víctima tiene la culpa de lo que le ocurre.

La imagen pública, la reputación, así como la carrera profesional de la persona afectada puede verse dinamitada o destruida de manera irremediable⁵⁸.

En los procesos judiciales venezolanos la experticia profesional podrá ser solicitada por las partes, pero también se faculta al juez a ordenarla de conformidad con el artículo 93 de la Ley Orgánica Procesal Laboral, y de esta forma ha sido utilizada en la práctica y el Tribunal Supremo de Justicia así lo ha reiterado, como ejemplo de ello se puede observar en la decisión de la Sala de Casación Social, Sentencia No. 2155 del 25-10-2007 Caso de Valentino Caravelli contra Cadena de Tiendas Venezolanas Cativen, S.A. por Enfermedad Profesional, donde el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Lara, en fecha 6-12-2006, ordenó realizar Experticia Médica⁵⁹.

Asimismo, la Ley establece con relación al informe pericial sobre la obligatoriedad de rendir declaración por el experto que emite el dictamen,

⁵⁷ Ob. Citada
⁵⁸ Obra citada.

con relación a este aspecto la jurisprudencia ha señalado en sentencia No. 0321, de fecha 03-03-2011, Caso Rigoberto Cuevas contra Ensing de Venezuela, C.A., por Accidente de Trabajo,; (.) ...“*Experticia: Conforme a lo dispuesto en los artículos 92, 93, 94 y 95 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se promovió una experticia médica sobre el estado de salud, para ese momento, del demandante, así como de su capacidad para el trabajo y el estado de la salud mental; la prueba fue admitida y fue designada la experto, Médico Especialista en Salud Ocupacional, Dra. Delia Parra, fueron recibidas las resultas, pero, la mencionada profesional no acudió a la audiencia de juicio a ratificar el contenido de la experticia realizada, incumpliendo con el deber que le impone el artículo 95 de la citada ley adjetiva laboral, relativo a declarar en la oportunidad fijada por el Juez, que garantiza el control de la prueba, razón por la cual, esta Sala no le otorga valor probatorio al referido medio de prueba*”⁶⁰.

Se podrá solicitar sea practicada la experticia, aún cuando haya transcurrido un tiempo posterior a la exposición del riesgo del factor psicosocial del Mobbing Laboral, siempre y cuando sea practicada la evaluación por un equipo multidisciplinario para valorar los efectos postraumáticos que suelen dejar este tipo de actos en una persona, ya que la manifestación de esos síntomas del síndrome postraumático no tiene por qué ser contemporánea a los ataques de acoso, en numerosas ocasiones la víctima de acoso manifiesta esta sintomatología posteriormente.

Como se ha señalado en el desarrollo de la presente investigación, sobre el síndrome postraumático que, cuando la presión sobre la víctima del psicoterror se prolonga por un tiempo o ha alcanzado unos niveles elevados, puede producirse una ruptura psicológica en la persona, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima pueden presentar “crisis nerviosa”, las cuales han sido originadas por el psicoterror ejercido y que no tienen nada que ver con una enfermedad mental. De igual forma se puede

⁵⁹ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Octubre/2155-251007-07677.htm>

⁶⁰ <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Marzo/0231-3311-2011-10-307.html>

presentar fatiga crónica y estas reacciones tardías en el tiempo del organismo (meses o años después de la situación real de acoso), pueden explicarse por la permanencia en la esfera psíquica consciente o inconsciente del sufrimiento psicológico propio del acoso, otro de los efectos más característicos es el cambio que la situación de psicoterror puede operar en la personalidad de las víctimas.

En este orden de ideas, de las pruebas que ríen a los autos en el proceso, el juez igualmente podría solicitar a través de una experticia, un informe médico-psiquiátrico del acosador, lo que le será de suma importancia para valorar la personalidad del mismo, así como la presencia o ausencia de rasgos o actitudes que representen elementos característicos de aplicación de violencia psicológica a otros.

Cabe destacar que la ley establece que el informe o dictamen que, produzcan los expertos, los jueces no tienen obligación de acatarlos si no se convencen del mismo, pero de ser así deberán motivar razonadamente su convicción. Es decir que adquiere relevante importancia la motivación que realicen, y si aplicamos nuevos enfoques de valoración en la profundización del sistema de la sana crítica, probablemente logren extraerse elementos o indicios para demostrar el hecho acontecido.

En materia de Mobbing Laboral, en el dictamen o informe pericial, será fundamental que se establezca la condición física y mental de la víctima en el momento del padecimiento, ya que se podrá realizar la comparación entre el estado de salud en que se encontraba la trabajadora o trabajador al momento en que ingresó a la empresa, y el que presenta a la fecha de la demanda, lo que dará origen a la relación de causa y efecto.

Sin ánimo ni intención de ahondar en la materia de la medicina, lo cual no es objeto de esta investigación, se abordó el tema de la definición de las enfermedades y accidentes con la finalidad de ilustrar sobre la diferencia entre enfermedades profesionales y enfermedades comunes, ya que si bien

es cierto en muchas ocasiones la afectación de la salud del trabajador o trabajadora, que merma en ocasión a la situación laboral que le afecta, lo que produce que se agrave cualquier padecimiento de origen común o congénito. Es así como se entiende que la salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones medioambientales y sociales. Generalmente, se percibe a la enfermedad como una entidad opuesta a la salud, cuyo efecto negativo es consecuencia de una alteración o desarmonización de un sistema a cualquier nivel.

Por otra parte la ley incluye una definición de la enfermedad profesional, lo que se entiende como estados patológicos que se contraen o agravan con ocasión del trabajo o por alguna exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar y que se pueden manifestar como una lesión orgánica, o algún trastorno funcional o desequilibrio mental, que puede ser temporal o permanente.

Incluir la definición de ambas se considera pertinente en virtud que la legislación vigente recoge adicionalmente el criterio predominante el cual es que se presumirá el carácter de enfermedad ocupacional a aquellos estados patológicos que sufra el trabajador que se identifiquen con los incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la Ley.

De allí la importancia de diferenciar claramente sobre la salud de los trabajadores y los riesgos que pueden causar afección a su salud.

Es el criterio de esta investigación reiterar, que en los casos de Mobbing Laboral en la promoción de la experticia, para la designación de los expertos profesionales que evaluarán la salud de la víctima se les debe requerir la formación en la especialidad ocupacional, ya que de lo contrario, se seguirán emitiendo dictámenes con las deficiencias y errores en las opiniones donde no vinculan los síntomas con las causas que los generan,

es decir no logran expresar claramente la conexidad entre la causa y el efecto generador.

4.9. Los Testigos en el Mobbing Laboral.

La doctrina ha señalado que la prueba testimonial consiste en la afirmación que realiza una persona sobre un hecho y este medio de comprobación, puede percibirlo la persona bien sea a través del sentido de la vista o de otros sentidos. Con frecuencia la prueba de testigos sirve para acreditar hechos pasados que no constan en ningún escrito. Es una declaración formulada por un tercero ajeno al proceso.

La prueba de testigos constituye uno de los medios clásicos probatorios, cuya efectividad ha sido cuestionada en el foro judicial laboral, en la mayoría de los casos, cuando el testigo es traído del ámbito externo de la empresa, todo ello debido a que los jueces tienden a restarles valor probatorio, argumentando que es insegura en sí misma. Es por ello que las declaraciones testimoniales resulta una de las pruebas judiciales que generan mayor desconfianza ya que se trata de una narración de hechos pasados, por una persona que los presencié y que al momento de declarar puede haber transcurrido un tiempo prudencial que afecte la memoria obviando detalles importantes de lo acontecido que se trata de demostrar.

Cabe resaltar lo que se ha señalado en la doctrina sobre el relato que realiza un testigo va siempre acompañado de apreciaciones subjetivas, calificaciones, interpretaciones, deducciones en cuanto a la forma en cómo fueron percibidos los hechos, que pueden ser distintos a la forma en que realmente ocurrieron.

Considerando que la prueba de testigos pudiera ser un medio para demostrar una situación de Mobbing Laboral, se plantea la imposibilidad de su promoción por muchos factores que intervienen para lograr que un testigo

acuda al procedimiento judicial a testificar lo que ha observado sobre los hechos perpetrados que han afectado a la víctima.

En primer lugar se pudiera pensar que influye el desconocimiento sobre los derechos que tienen los trabajadores y trabajadoras a desempeñar sus funciones laborales en un ambiente e higiene seguros y en condiciones ambientales perfectas.

En segundo lugar, por las dificultades que comporta la testificación en contra del acosador en posición de poder asimétrico en la organización, quien por lo general se identifica con el superior jerárquico. Todo ello se trae a colación por cuanto se procura, en aras de recopilar el acervo probatorio que sustente la denuncia, solicitar la colaboración de los compañeros y compañeras de trabajo, quienes en ocasiones pudiesen haber sido testigos presenciales y a quienes a lo mejor les consta el talante y comportamiento agresivo del acosador o mobber, para con sus supervisados o compañeros y, en especial, el trato proferido a la trabajadora o trabajador que ha sido objeto de estas conductas, por el sólo motivo de exigir respeto.

Estos testigos, al ser requerida su solidaridad a los fines de que comparezcan en juicio a objeto de rendir sus testimonios, se muestran con una resistencia temerosa, si se quiere muy humana y comprensible de negarse, por cuanto les genera un inmenso miedo el tener que enfrentarse al poder asimétrico que comporta la posición del, nada menos, agresor o acosador en la empresa. Tal es el miedo que les genera, que una de sus aprehensiones constituye el hecho de perder su puesto de trabajo y todo lo que ello significa, tomando en cuenta que el trabajo como hecho social, es una función fundamental que desarrolla el ser humano y se convierte en un problema existencial el no tenerlo, ya que forma el medio de ingreso para acceder a bienes, entre otros, a las fuentes de alimentación, lo que sería perder el sustento de toda la familia, en muchos casos madres y padres de niños, niñas y adolescentes, y aunque se piense que tal situación es por

demás comprensible, justificada con una sobrada razón humana, se deja de lado la dignidad y el pensar que se estará exento de vivir una situación similar. En tales casos, la víctima trabajadora, solo podrá valerse de cualquier otro medio de prueba, evitando promover testigos. Adicionando que actualmente no se cuenta con una ley que proteja a los testigos de las consecuencias o retaliaciones que pueda ejercer el agresor contra ellos.

En los casos de Mobbing Laboral, tampoco debe ser la prueba de testigos el medio con que se cuente para reconstruir la realidad fáctica que de sustento a una controversia jurídica de esta naturaleza.

Esto obedece, como se ha venido señalando en el desarrollo de esta investigación, a que la trabajadora o trabajador que ha sido víctima de Mobbing Laboral, se le ha colocado en una posición en su sitio de trabajo, no solamente de aislamiento, sino que se le ha estigmatizado como persona, con constantes descalificaciones, se le han realizado acusaciones injustas y muchas veces hasta prefabricadas, se han difundido una serie de chismes y calumnias que le harán parecer como indigna de respeto o de consideración alguna, y en ocasiones esto genera que se instigue a otros trabajadores a que se emulen la conductas del acosador en el maltrato, generándose los llamados gangs de acoso, o lo que en otro aspecto también es denominado por el Dr. Piñuel⁶¹ como “el envenamiento de las relaciones con los demás”, produciéndose entonces, un constante señalamiento donde se coloca a la víctima como ejemplo de que nadie quiere que le pase lo que a ella, y se menciona sutilmente lo que le puede suceder al que se atreva a prestarle auxilio.

Ante esta situación, quienes antes habían sido compañeros cercanos de la víctima, se suelen comportar como ajenos, esquivos y distantes, lo que los convierte en testigos silentes o mudos, permaneciendo al margen con indiferencia ante las agresiones.

Se puede agregar como corolario, que varios estudios psicológicos han determinado que en ocasiones, cuando se presencian atrocidades o violencias de cualquier tipo se tiende a mirar hacia otro lado, sin hacer nada por quien pudiese estar siendo víctima de ello. Es por ello que la indiferencia genera no querer formar parte de la situación considerando que el actuar implica tomar partido por alguna de las partes.

En conclusión, para los casos de Mobbing Laboral, se asume el criterio que la prueba de testigos no debe ser tomada como confiable para demostrar ni generar indicios de la situación o hechos acontecidos, ya que como se mencionó anteriormente, del relato que realice el testigo, se incluye las apreciaciones subjetivas, calificaciones, interpretaciones, deducciones, con relación a como fueron percibidos los hechos y los mismos pueden ser muy distintos a como realmente sucedieron.

Todo lo anteriormente expuesto relativo a la prueba de testigos y la dificultad que comporta su promoción, nos lleva a desarrollar y enfatizar lo referido a la prueba escrita o prueba documental como medio de prueba para demostrar el Mobbing *Laboral*, fundamentando esta investigación en los medios de prueba previstos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el Código Civil y en el Código Orgánico de Procedimiento Civil.

4.10. El medio de prueba escrita o prueba documental

En el desarrollo de la materia probatoria sobre el Mobbing Laboral, es importante señalar primeramente lo que se establece sobre la prueba escrita o documental en Venezuela, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala:

Artículo 77. Los instrumentos públicos y los privados, reconocidos o tenidos legalmente por reconocidos, podrán producirse en el proceso en originales. La copia certificada del documento público o del privado, reconocido o tenido legalmente por reconocido, tendrá el mismo valor que el original, si ha sido expedida en forma legal.

⁶¹ Piñuel, Iñaki. Mobbing, estado de la cuestión. Editorial Gestión2000. Año 2008, pag. 149.

Artículo 78. Los instrumentos privados, cartas o telegramas, provenientes de la parte contraria, podrán producirse en el proceso en originales. Estos instrumentos podrán también producirse en copias o reproducciones fotostáticas o por cualquier otro medio mecánico, claramente inteligible, pero los mismos carecerán de valor probatorio, si la parte contra quien obra los impugnase y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia.

Artículo 79. Los documentos privados, emanados de terceros que no son parte en el proceso, ni causantes del mismo, deberán ser ratificados por el tercero, mediante la prueba testimonial.

Artículo 80. Las publicaciones en periódicos o gacetas, de actos que la ley ordena publicar en dichos órganos, se tendrán como fidedignos, salvo prueba en contrario.

De lo contemplado en la ley se hará énfasis en el documento, iniciando por explicar lo que el diccionario jurídico, define como documento: *“Instrumento, escritura, escrito con que se prueba, confirma o justifica alguna cosa o, al menos, que se aduce con tal propósito. En la acepción más amplia, cuanto consta por escrito o gráficamente”*⁶². Es decir, que todo acontecimiento que pueda ser percibido por la vista y el tacto y que sirva de prueba representativa de un hecho cualquiera, siempre y cuando pueda quedar plasmado de alguna forma, será un documento.

También ha señalado la doctrina que para que exista un documento no se requiere que sea creado en el momento de ocurrir el hecho o acto que en él se presente; ya que puede ocurrir, cuando las partes simultáneamente celebren un contrato y lo documenten, o cuando se toma una fotografía; pero no impide que se otorgue el documento con posterioridad a la celebración de un contrato, o que se pinte un cuadro sobre un suceso pasado. Igualmente puede referirse el documento a un hecho futuro que se conviene en ejecutar.

Se puede señalar que el origen de la aparición del documento surge como un medio para comunicarse y como un instrumento para hacer constar

⁶² Cabanellas De Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental. Nueva Edición Actualizada, Corregida Y Aumentada Por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Editorial Heliasta S.R.L. Primera Edición. 1979. Undécima Edición, 1993. Descargado De Sitio Webb En Fecha 20-10-2011

convenios o pactos. El desarrollo del comercio entre los diversos países de la antigüedad histórica, impulsó el uso del documento, principalmente a partir del uso del papiro, como instrumento contractual e inclusive como título de crédito, lo cual permitió su aceptación como medio de prueba judicial.

Entre las funciones del documento, se pueden mencionar su existencia desde su otorgamiento, que puede ser de naturaleza *sustancial* y *solemne*, en el sentido de que no sólo sirva para celebrar un negocio o contrato, sino que es requisito indispensable para su existencia jurídica o su validez, y que además tiene un carácter probatorio y procesal, cuando después de su formación es invocado en un proceso; bien sea porque la ley lo exija o porque voluntariamente se quiera constituir un medio permanente de representación de un hecho o acontecimiento, como por ejemplo que de un documento se pueda deducir extrajudicialmente la existencia del contrato, la declaración de voluntad unilateral o del hecho o cosa que presenta.

En este sentido la ley Orgánica Procesal del Trabajo en Venezuela, señala adicionalmente una serie de medios de pruebas, tales como las reproducciones, copias y experimentos los cuales el juez puede ordenar que se traigan al proceso, referidos a: *“...planos, calcos y copias, aún fotográficas, de objetos, documentos y lugares y cuando lo considere necesario, reproducciones cinematográficas o de otra especie que requieran el empleo de medios, instrumentos o procedimientos mecánicos”*⁶³. Inclusive puede añadirse: *“...la obtención de radiografías, radioscopias, análisis hematológicos, bacteriológicos y cualesquiera otros de carácter científico mediante un experto de reconocida aptitud, nombrado por el tribunal”*⁶⁴.

A manera de ejemplo se pueden citar, las declaraciones documentales de ciencia, un acta de notificación y una constancia escrita por la cual una persona reconoce una obligación suya; y son ejemplos de declaraciones

⁶³ Artículo 107 Ley Orgánica Procesal del Trabajo

⁶⁴ Artículo 109 Ley Orgánica Procesal del Trabajo

documentales de voluntad, los contratos que inicialmente se celebran por escrito, los testamentos, los documentos unilaterales en que una persona crea una obligación a su cargo a favor de un tercero.

Señala la doctrina que la prueba por escrito o prueba instrumental es una de las pruebas más eficaces, ya que por lo general las partes las elaboran para dejar constancia en forma permanente de un acto de trascendencia jurídica, con miras a la futura necesidad de una prueba. Nuestro sistema legal asimila los términos de prueba escrita y prueba instrumental, en su artículo 1355 del Código Civil Venezolano.

Es importante destacar, citando al autor Marcial Mundaray⁶⁵, que se debe conocer el tipo de prueba de la cual se dispone, para saber si se promueve como prueba legal o como prueba libre, para conocer el medio de impugnación pertinente, asimismo señala:

“...partiendo del principio general en materia probatoria, según el cual, las partes pueden valerse de cualquier medio, nominado o innominado de prueba para llevar a la convicción del juez el hecho que pretende probar, lo que determina que en esta materia la interpretación debe ser ampliada y no restrictiva, para el caso de los medios probatorios, comúnmente llamados *Pruebas Legales*, grupo dentro del cual se incluyen los medios de pruebas previstos por la Ley Adjetiva Laboral, Código Civil, Código de Procedimiento Civil y los señalados en otras leyes...”

(.)

“...Cuando se propone una prueba, el promovente debe señalar el objeto de la misma, a fin de que se controle su pertinencia”⁶⁶.

Así se tiene que la eficacia probatoria del documento vendrá por lo que se establece en la Ley sobre los requisitos que se deben cumplir para su veracidad, autenticidad, legalidad y legitimidad, así como el contenido mismo deberá ser convincente, para que el juez se convenza de los hechos que se pretenden demostrar a través del documento.

⁶⁵ Mundaray Silva, Marcial. Análisis de la prueba a la luz de la Jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Revista del Derecho del Trabajo Numero 7 (extraordinaria) 2009. Fundación Universitas. Consejo Académico. Venezuela. págs. 371 ss

⁶⁶ Ob. Cit.

En este orden de ideas, se puede señalar que la doctrina ha realizado clasificaciones sobre los tipos de documentos, y según el punto de vista que se considere a analizar, pueden hacerse distintas clasificaciones; se destacará en esta investigación dos tipos, primero según lo que se quiera representar, se mencionará a título indicativo, pueden ser: a) De acuerdo al material en el que se hace el documento, el cual generalmente es el papel y el medio, la escritura; b) De acuerdo al medio de representación, puede ser verbal a través de la escritura o puede ser representativo a través de una imagen o fotografía; c) Puede ser declarativo, a través de la declaración que se realiza en el contenido del documento; d) Pueden ser heterógrafos es decir que no están formados por quien realiza el hecho en él plasmado por ejemplo el documento notarial; e) Pueden ser autógrafos, es decir que está formado por el mismo sujeto que realiza el hecho documentado; f) Pueden ser dispositivos, porque contienen directamente un acto jurídico y lo materializan, por ejemplo: contratos, letras de cambio, cheques, sentencias, etc. g) Pueden ser testimoniales, porque contienen declaraciones representativas de un hecho no presente, dirigidos a hacer conocer al juez el acto jurídico; g) Pueden ser confesorios, porque su contenido es la representación de un hecho que se quiera probar, ya que procede de una de las partes y es favorable a la otra; i) Pueden ser reproductivos, donde las partes acuerdan que su texto se plasme en un documento, de un contrato que se estipuló verbalmente, con posterioridad.

Y los documentos clasificados según el autor que los realizó, que pueden ser: a) Documento Público o Auténtico; b) Documento Administrativo; y c) Documento Privado. Los cuales se explicarán a continuación.

a) Documentos Públicos o Auténticos:

Son aquellos formados por un funcionario público, es decir, expedidos por una persona investida de fe pública, que se encuentra en el ejercicio de

sus funciones y dentro de sus atribuciones y que lo haya otorgado con las formalidades de ley. Se encuentran contemplados en el Código Civil Venezolano en los Artículos 1357 y siguientes.

En otras partes del mundo la especie más importante de estos documentos es el documento público notarial, pero en Venezuela se eliminó esta especie, por ello la función autenticadora de las escribanías fueron asumidas por los registradores, los jueces y posteriormente por los notarios.

En Venezuela los notarios no dan forma al documento, es decir no lo crean, su función es autenticadora del documento que las partes han formado o simplemente avala ciertos actos. Esta es la misma función de los registradores, unos y otros merecen fe pública en todos los actos que autoricen, en virtud de su investidura.

Son documentos públicos, aquellos que el funcionario que los autoriza da fe pública y garantiza por medio de las formas de su otorgamiento la publicidad de los actos en estos documentos representados.

En este sentido el Tribunal Supremo de Justicia Venezolano, se ha pronunciado en cuanto al Documento Público, y citando al Especialista en Derecho del Trabajo, Marcial Mundaray⁶⁷ en un análisis que realiza sobre los medios de prueba, con respecto al documento público, señala que la Sala de Casación Social ha dicho que es aquel que *“que tenga facultad para darle fe pública, en el lugar donde el instrumento se haya autorizado. El documento público es el que ha nacido bajo la autoridad del funcionario competente para darle fe pública”* y advierte que no puede admitirse que un acto posterior a la formación de un documento privado- como su incorporación a un expediente judicial-, pueda convertirlo en un documento público.

Señala igualmente el autor, citando la sentencia N° 1412 de fecha 28 de junio de 2007, de la Sala de Casación Social que señaló que

⁶⁷ Ob. Cit. Mundaray Silva, Marcial.

“Omissis... “El documento público o autenticado, está referido a su contenido, vale decir, el texto del documento que ha sido autorizado con las solemnidades legales por el funcionario competente, “autorizado” significa, que el funcionario escribe o redacta el documento. Los documentos redactados o creados por el funcionario competente son auténticos, vale decir, no hay duda de su autoría y de su validez. Mientras que, los documentos autenticados, -que no auténticos- son elaborados, concebidos o redactados por la parte interesada. En este tipo de documentos, el funcionario tan sólo interviene para dar fé del dicho de los otorgantes. Se incurre en confusión cuando se asimila el documento público con el autenticado, ya que ambos difieren en lo siguiente:

El documento autenticado nace siendo privado, al extremo de que el mismo es redactado o creado por el interesado –otorgante –y el hecho de autenticarse no le quita lo privado ni lo convierte en público y, en ese sentido, ha dicho la doctrina y en esto ha sido unánime, que el documento que nace privado sigue siendo privado por siempre y jamás puede convertirse en público, vale decir, no modifica la sustancia de tal. La autenticación lo que hace es darle el efecto de público al otorgamiento, pero jamás en contenido del documento.

En tanto que el contenido de un documento público es redactado y creado por el funcionario. El documento autenticado es redactado por el interesado y allí vierte la que él le interesa. El instrumento público contiene las menciones que indica la Ley y no lo que a las partes interese privadamente.”

b) Documentos Públicos Administrativos

Son aquellos emanados de funcionarios de la administración pública, en el ejercicio de sus funciones y en las formas exigidas por la ley. Son documentos oficiales cuya autenticidad proviene porque es emanado de la Administración Pública.

En otras palabras, son aquellos que sin ser documentos públicos, ni privados, los realiza un funcionario público autorizado, producen una presunción de legitimidad, autenticidad y veracidad *erga omnes*, hasta prueba en contrario.

Ha citado la doctrina que los documentos públicos administrativos, generalmente tienen mucha relevancia en las demandas o reclamos producto de accidentes de trabajo o de enfermedad ocupacional generadas por las condiciones ambientales e higiénicas y que sustentan la decisión de un funcionario público perteneciente a la institución del estado facultado para ello, tal y como lo contempla la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones, y Medio Ambiente del Trabajo. El autor Mundaray⁶⁸ señala que en cuanto al documento público administrativo la Sala de Casación Social ha establecido lo siguiente:

“... aquellos documentos escritos en los cuales consta alguna actuación de un funcionario competente. Están dotados de una presunción favorable a la veracidad de los declarados por el funcionario en el ejercicio de sus funciones, que puede ser destruida por cualquier medio legal. El documento administrativo es una actuación que por tener la firma de un funcionario administrativo, está dotado de una presunción de legitimidad.

Por el contrario, el documento público, es un medio de prueba de un acto jurídico, en el cual figura la declaración de un funcionario dotado de facultad certificadora para otorgarle fe pública.”

Agrega que la Sala de Casación Social ha establecido en varias sentencias, que no basta impugnar los documentos públicos administrativos para desmerecer valor probatorio, sino que forzosamente deben ser desvirtuados en su contenido. Así como que no pueden ser promovidos en un Tribunal Superior, caso distinto a lo que ocurre con el documento público.

c) Documentos Privados

Son aquellos que son formados y firmados por las partes, sin la intervención del registrador, notario o juez o algún otro funcionario público que otorgue fe pública.

⁶⁸ Ob. Cit.

En el artículo anteriormente mencionado, el autor Mundaray, explica, que el instrumento privado si se consigna en original, y se desconoce, el promovente del documento deberá probar su autenticidad, bien sea a través del cotejo o por otra forma, a través del testigo por ejemplo, y de allí que se ubica la primera distinción con el Código de Procedimiento Civil, ya que el mismo permite la prueba de testigo sólo si no es posible el cotejo, y que de no probarse la autenticidad del instrumento el mismo no tendrá valor probatorio.

Agrega en su explicación el autor, que:

“... en caso que lo consignado sea una copia de instrumento privado, y la misma es impugnada, el juez de juicio deberá ofrecer una oportunidad para la consignación del original, y si el mismo es consignado y se desconoce, entonces, deberá procederse conforme a lo expuesto anteriormente para el caso del desconocimiento del original, ello porque desde el punto de vista de la prueba grafotécnica no es posible realizar el cotejo sobre una copia, porque la copia es una fotografía. Si se consigna una copia, y se impugna y no se trae el original, la copia no tendrá valor probatorio”.

Se considera que las teorías citadas sobre la clasificación y tipos de documentos desarrolladas, pueden servir para identificar la prueba documental en la que se pueda demostrar el fenómeno del Mobbing Laboral.

4.11. Sobre la Valoración de las pruebas, Nueva Visión.

En el tema probatorio surge la necesidad, no solamente de señalar como lo hemos venido haciendo sobre los medios de prueba sino que es importante, que se mencione sobre la valoración de los mismos, ya que los sistemas de valoración de pruebas establecidos, tales como la Tarifa Legal, la Libre Convicción, la Sana Crítica, resultan limitativos para el tema del Mobbing Laboral que se ha venido desarrollando.

Esto en virtud que ha sido uniforme la doctrina que ha definido la valoración de pruebas como el proceso a través del cual el juez se

fundamenta para juzgar, observando el estado de las cosas como resultado de las pruebas, el cual a través de su raciocinio deberá sacar conclusiones sobre lo que ha escuchado o visto, y esa generación de conclusiones se identifica como la valoración de la prueba. Esta actividad se realiza en la fase de decisión del proceso, luego de concluido el período probatorio propiamente dicho. Sin embargo, la apreciación de las pruebas se inicia realmente desde el mismo momento en que el Juez entra en contacto con el medio de prueba, y desde ese momento el juzgador irá formando su juicio acerca de la credibilidad y la eficacia de la prueba.

En la materia de Mobbing Laboral, resulta de suma importancia la aplicación y profundización del sistema de valoración de la Sana Crítica, porque de lo contrario, no va a resultar fácil, encontrar apreciaciones para que un operador de justicia le de valor, a un hecho extraído de alguna prueba y logre vincularlo con el hecho acontecido, es decir, debe el juez aplicar rigurosamente la Sana Crítica, aún cuando no esté expresado el objeto de la prueba, logrará extraer el elemento de conexidad entre la causa y el efecto del hecho invocado. Ya que, insistimos, generalmente se acude a apreciaciones simples y se procede a desechar pruebas por el simple hecho de no profundizar un poco en los elementos que allí se contienen y que pueden servir para la demostración y posteriormente la fundamentación de la decisión.

Es por ello, que en el tema de los sistemas de valoración de pruebas, adquiere un valor significativo e imperioso abrirse a otras visiones, de allí que esta investigación considera necesario incluir un extracto o comentarios de la obra “Sobre la valoración de la prueba” del autor Jordi Nieva Fenoll⁶⁹, por lo actualizado del planteamiento, en su estudio, el cual señala cinco enfoques para la valoración de la prueba, y que se mencionarán, para posteriormente

⁶⁹ Nieva Fenoll, Jordi: La Valoración de La Prueba. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A. Madrid. 2010, pág. 96 y ss

aplicarlos a la categoría de documentos que sirven para demostrar el Mobbing Laboral, entre los enfoques del autor se mencionan:

4.11.A. El Enfoque estrictamente jurídico

El cual viene dado por los ordenamientos jurídicos y consiste en que la valoración viene establecida estrictamente por dos sistemas, el de la valoración libre y legal, que generalmente se mezclan creando el sistema mixto. La crítica que realiza el autor a este enfoque es que agota muy pronto los sistemas aludidos, añadiendo que siempre va acompañado de citas de jurisprudencias, y que aún cuando permite el análisis de la ilicitud de una prueba o de la posibilidad del ejercicio de una actividad probatoria diferente, esto en ocasiones es fragmentario y no debe conformar la actividad de jueces y juristas, ya que al final termina complementándose con las máximas de experiencias. Concluye que este enfoque tiene la necesidad de ir más allá de los razonamientos del legislador y del juez quienes deben resolver los problemas probatorios⁷⁰.

4.11.B El Enfoque epistemológico o fenomenológico

En materia de valoración de pruebas, la doctrina ha insistido en proponer los esquemas internos del pensamiento, tratando de ordenar y sistematizar las fases que conducen a una determinada conclusión, y uno de esos esquemas describe la llamada históricamente “prueba de indicios” mediante lo que se conoce con el nombre de “presunción”, aquí se recurre a las entrañas del razonamiento, con la intención de ayudar al juez, para los resultados en la valoración probatoria.

Este enfoque se sustenta en el silogismo, que produce el razonamiento deductivo e inductivo, resultando en la lógica del juicio

jurisdiccional, para concluir con la combinación de la premisa mayor (el Derecho) con la premisa menor (los Hechos). Pero la aplicación de este silogismo puede conducir a resultados erróneos, y puede incurrirse en imprecisiones, porque la formulación de las premisas depende de la experiencia, sin detallar la construcción de las máximas de experiencias.

Sin embargo la doctrina ha estado realizando formulas para perfeccionar este sistema, de manera que pueda valorarse el resultado observando lo que queda luego de todos los descartes producto de la refutación, y en función del grado de confirmación de las hipótesis subsistentes, se podrá dar por probado un hecho.

Señala el autor, que el problema de la valoración de la prueba no puede limitarse a la observación de los resultados, sino que debe ir más atrás en el proceso. Y se ubica en el principio de contradicción que lleva todo proceso, donde se sopesan las versiones de las partes y las impresiones que alegan en su fundamento para tener una idea de lo que ha sucedido realmente, desarrollando plenamente las dos hipótesis contrapuestas es que se puede acercarse a la realidad auténtica. Lo que conduciría a una comprobación inferencial sobre los vestigios hallados y el juez podrá realizar el control del grado de corroboración inferencial de las partes, solo que esta actividad la podrá realizar ya en el plazo para dictar sentencia, sin posibilidad de ampliar la práctica de alguna prueba. Este sistema también puede conducir a resultados erróneos, ya que también obedece a las máximas de experiencias que utilice el juez, y suele depender de la experiencia del juez, que es lo mismo que decir que depende de su intuición, entendiéndose esta como un atajo de la mente humana para tomar decisiones complejas y arriesgadas, añade que resulta sumamente difícil explicarse las bases de la intuición. Es por ello, que finalmente se deberá tratar de explicar cómo se

⁷⁰ Ob. Cit.

escogen las máximas de experiencia y como se hace la selección de indicios, utilizando la terminología probatoria para aclarar este enfoque.

4.11.C. El Enfoque psicológico

Nieva⁷¹, señala que son muchos los autores que destacan el enfoque psicológico de la valoración de la prueba, relacionándolas directamente con las máximas de experiencia, y con el criterio psicológico que tenga el juez sobre las mismas. Esto lo explica a través de la teoría de los Modelos mentales y la perspectiva de la heurística o los sesgos.

El primero, sistema de los modelos mentales, expresa como los modelos que las mentes humanas forman sobre lo que se esté debatiendo, combinando su percepción y su imaginación, formando una representación del objeto discutido, ya que esa representación contiene unos datos claves que hacen que se identifique con ese objeto, que a su vez también contiene esos datos claves y esa representación es un “modelo mental”, que proviene de la cultura general de cada sujeto, que sirve para reconocer lo que se percibe. Aplicando esta teoría al razonamiento probatorio, los indicios son también esos conceptos claves de un modelo mental, de una determinada versión de los hechos, por lo que si no se localizan otros modelos alternativos con esos mismos datos claves, se tiene la versión por cierta. El esquema de los procesos mentales engloba a la vez la inducción y la deducción. La valoración de la prueba a través de esta teoría no es definitiva, pero reduce a esquemas bastantes controlables, ya que no se deja depender de lo que en su fuero interno piensa el juez, sino que lo obliga a formular hipótesis alternativas, solo cuando esas hipótesis sean descartables, se dará una versión por correcta, ya que se habrá determinado el grado de confirmación de un método que depende mucho del subjetivismo de cada

⁷¹ Ob. Cit.

juez aunque evidentemente el mismo no puede ser excluido, al menos desde esta teoría.

El segundo, sistema de los heurísticos o sesgos, consisten en principios generales que con frecuencia se alejan de cálculos estadísticos y se describen como atajos del pensamiento para conseguir tomar una decisión con mayor facilidad, es decir, que los seres humanos, en sus decisiones cotidianas, siguen unos principios generales que les ayuda a simplificar la realidad, porque tales principios les hacen mucho más sencillo calcular las probabilidades de si una decisión es correcta o no. En ocasiones les son útiles porque ayudan a tomar decisiones acertadas, pero otras veces conducen a crasos errores. Esto es porque las personas toman decisiones en función de aquello que ya conocen y les resulta parecido a lo que tienen que decidir, o recuerdan lo ocurrido en una situación similar, en función de ello toman decisiones que antes otras personas adoptaron y les condujeron al éxito.

En este enfoque en materia de valoración probatoria, el sistema heurístico es considerado por algunos autores como “anclaje y ajuste”, el cual consiste en que las personas suelen hacerse una idea de lo que ha sucedido en un principio, en cuanto ven algunos indicios. Claro que este enfoque heurístico está muy condicionado por diversos sesgos que dificultan la incidencia de manera generalizada. También se habla en el heurístico de la necesidad de justificación de la decisión, lo que explica la necesidad de motivar públicamente una decisión, que la experiencia explica que ello es posible que ocurra más por presión sociológica que psicológica, de allí se observa que las sentencias bien motivadas suelen contener una mejor y más acertada valoración de la prueba, ya que el juez tiene una superior posibilidad de reflexión sobre lo que ha decidido. Se indica muy relacionado con este sistema heurístico está el sesgo de la *presión social* que hace que

un juez tome decisiones arriesgadas pero queridas por el público, minimizando los peligros de la decisión.

Lo que se busca con los heurísticos es que el juez compatibilice su acervo de conocimientos y experiencias con la realidad que observa.

Actualmente la fase probatoria se ha simplificado, pero eso no obsta para que el juez tenga su tiempo de reflexión, esto explica el porqué un juez le otorga un grado de confirmación mayor a una hipótesis, se ha descubierto que en la mayoría de las ocasiones, la determinación que se explicaba a través de la “imaginación”, la “experiencia” o la “intuición” tiene una simplificación construida a través de los recuerdos, estudiada y concretada por los psicólogos a través de los heurísticos.

4.11.D. El Enfoque Sociológico

Este enfoque destaca y desarrolla el concepto de la ideología: bien sea política o moral del juez, es decir su concepción del mundo económico y culturalmente hablando, la manera de pensar y de relacionarse con otros, es decir el comportamiento o la referencia que el juez tenga en sociedad, será lo que influirá de forma global en la decisión judicial.

4.11.E. La Valoración de la prueba Documental

En este punto es importante resaltar que los sistemas de valoración de la prueba documental se encuentran establecidos en la ley, desde el momento de la admisión de la prueba, por lo que la falta de profundización en la aplicación del sistema, produce como consecuencia que en ocasiones las pruebas sean desechadas sin ningún tipo de argumentación, solo ciñéndose al planteamiento sobre la ilegalidad e impertinencia.

Citando al autor Jordi Nieva Fenol⁷² quien realiza ciertas consideraciones con relación a la valoración de la prueba documental, señala que resulta obvio que primeramente al juez encontrarse ante un documento, lo que tiene que hacer es simplemente verlo y, si contiene caracteres escritos, leerlo, siempre que en el caso que el documento contenga imágenes de la realidad, tendrá que reflejar en la sentencia lo que percibe, sin agregar nada más, añade que del documento hay que captar su contenido, que aparece cuando se lee con detenimiento, o se observan con la misma atención las imágenes, si las contiene, explica que existen documentos que contienen declaraciones testificales, es decir, expresiones de las personas que pudiesen ser interpretadas en el medio de prueba, que funciona igual con las declaraciones de las partes, una vez suprimido el valor privilegiado de la confesión, y que, a pesar de la expresión por escrito, difiere considerablemente de la realizada en forma oral en muchas ocasiones. Insistiendo el autor que los escritos no bastan con leerlos, porque con ello no se capta su contenido, sino que simplemente se les da voz, que deben ser percibidos y eso obliga a que el sujeto entienda debidamente lo que lee, que forzosamente deberá aplicar la interpretación de la realidad para poder entenderla. Es por ello que el autor realiza una serie de valoraciones de la prueba documental donde incluye la razonabilidad de la valoración legal de algunos documentos, donde la razón se encuentre también recogida por la libre valoración.

En cuanto a la valoración legal de los documentos públicos, el autor cuestiona si esos documentos, en la medida establecida en las leyes, deben seguir teniendo el mismo valor legal, preguntándose si es necesario que las leyes sigan recordando que hace fe plena lo que se suscribe ante notario, al menos en cuanto a la fecha, la identidad de los otorgantes y del hecho

72

Nieva Fenoll, Jordi, pág. 309 y ss. Ob. Cit.

documentado. Y es que en la eficacia de un documento público, hay que averiguar las intenciones de los autores del documento.

Con relación a la valoración de los documentos privados, señala el autor, que nadie parece cuestionar el hecho de que deban tener valor legal los documentos privados no impugnados por ninguna de las partes en el proceso, y que se acepta así ya que de ese modo el juez no corre el riesgo de extralimitarse incurriendo en incongruencia, lo que podría llegar a suceder en caso contrario.

Las partes, por su lado, pueden confiar en la estabilidad de la documentación que hayan aportado, la cual permanecerá ya inmodificable e irrefutable durante todo el proceso. En el proceso el juez no puede ir más allá de lo que piden las partes, por lo que cree excesivo que de ser una simple suposición orientativa se convierta en un mandato legal. En este aspecto acoge la doctrina que señala acertadamente que no existen las presunciones sin posibilidad de contradicción.

4.12. Valoración de la Prueba donde se puede expresar el Mobbing Laboral

De la doctrina desarrollada nacional e internacionalmente y del conocimiento que ya tenemos del fenómeno del Mobbing Laboral, se puede señalar que al momento de aplicar un método en la valoración del material probatorio se debe tener presente que, no es la intención o el elemento de la intencionalidad con el respectivo resultado lo único importante, sino también la inseguridad y la gravedad de la conducta, que es de tipo pluriofensiva, de allí que la valoración de la conducta en el Mobbing Laboral, no solamente depende de la intencionalidad del agresor, ni de la resistencia psico-física de la víctima, sino que el juez laboral, al valorar las pruebas, deberá colocar

especial énfasis en los comportamientos manifestados que son susceptibles de crear un clima hostil y humillante para el trabajador⁷³, esto en virtud que la función principal de los operadores de justicia es revisar y detectar que no se violen los derechos humanos de las y los trabajadores, así como de imponer sanciones a quien los viole.

Sin embargo es importante resaltar, que la “intencionalidad de destrucción de la personalidad” está sirviendo para diferenciar el Mobbing Laboral de otro conjunto de situaciones, como se ha señalado anteriormente, que se le vinculan, por ejemplo, las tensiones y presiones que se tienen como típicas generadoras de conflictos, y que se consideran como una “patología normal de las relaciones de trabajo”, también se encuentran situaciones como el estrés laboral, o el síndrome del quemado(burnout), o el ejercicio arbitrario o abusivo del poder directivo; una simbolización sustancial de las condiciones de trabajo que son causantes de depresión reactiva, y que para todos estos casos la ley laboral debería incluir las formas de solución.

De acuerdo a lo expuesto, se insiste en que el juez en su decisión puede concluir, a través de los medios de pruebas que cursen en el expediente o los que adicionalmente puede ordenar, que las personas víctimas de los comportamientos perversos por parte de otras personas o de varias, desarrollan una serie de patologías, tanto físicas como de otra índole, cuyo origen se encuentra en el daño causado por los ataques psicológicos y morales que reciben periódica y sistemáticamente, los cuales han logrado generarle una afectación real a la salud, y esto se desprende, entre otras, de los informes médicos y/o medico- psiquiátricos.

Es criterio de esta investigación la necesidad de mencionar sobre las implicaciones en la salud de las y los trabajadores, los riesgos de factor psicosocial, destacando como se ha establecido, que el Mobbing Laboral es

⁷³ Piñuel, Iñaki. Mobbing, Estado de la Cuestión. Pags. y ss.

considerado como uno de esos riesgos y lo que estos pueden causar y afectar la salud.

De allí que en estos casos se considera pertinente diferenciar entre la definición de enfermedad ocupacional y enfermedad común, ya que actualmente el criterio predominante que se recoge en la legislación vigente, es que se presumirá el carácter de enfermedad ocupacional a aquellos estados patológicos que sufra el trabajador con ocasión al desempeño de sus funciones laborales que se identifiquen con los mencionados en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas, tanto por la Organización Internacional del Trabajo, como en leyes y normas internas especiales en la materia.

En materia de pruebas, es necesario destacar que lo imprescindible para demostrar la configuración del fenómeno del Mobbing, será probar la finalidad dañosa, es decir el daño psíquico y la relación de causalidad entre ellos, porque una vez demostrado lograr que se sancione constituye una verdadera protección a los derechos de las y los trabajadores, ya que confluyen diversos derechos, por una parte los relativos a la prevención de los riesgos laborales, por otra parte se encuentran los distintos derechos fundamentales, como la salud, la dignidad humana y la no discriminación.

En este sentido, junto al derecho al honor y la integridad humana, son cada vez más los ejemplos que la experiencia judicial nos ofrece de conexión del Mobbing o acoso laboral con la discriminación por razón del género o sexo, o con la discriminación en general.

Sin embargo, se observa que la jurisprudencia en Venezuela, reiteradamente no ha valorado los informes médicos presentados por las víctimas de Mobbing en su demanda, y mucho menos establecer la conexidad entre la causa y el efecto, lo que a nuestro criterio sería muy fácil determinar con una simple comparación entre la prueba o informe médico de

ingreso de las y los trabajadores a la empresa y las que presenten en la demanda, o al haber finalizado la relación de trabajo.

Se considera que tanto los operadores de justicia que manejen esta información, pueden administrar o extraer elementos sobre opiniones, certificaciones o documentales que les aportará conocimientos que pudiesen convertir en reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, y que vinculadas con las normas jurídicas adecuadas se pueden aplicar para resolver la controversia.

4.13. Material probatorio o prueba escrita documental donde se puede expresar el Mobbing *Laboral*.

Se ha venido reiterando a lo largo de esta investigación, que no solamente el derecho al trabajo constituye uno de los derechos fundamentales y constitucionales de las personas, sino también el derecho constitucional a la no discriminación, y es que el fenómeno del Mobbing Laboral comporta conductas de carácter pluriofensivo, entre ellos, la discriminación lo que conlleva a la flagrante violación de derechos humanos de las víctimas, de allí nuestra insistencia en la necesidad de la conversión del principio procesal sobre la carga de la prueba en los hechos de infortunios o enfermedad ocupacional, por que la víctima de violencia psicológica laboral es la que menos acceso tiene a compilar material probatorio alguno, no solamente por la condición de desestabilización emocional y mental, sino por el desconocimiento del tema, es por ello que deberá ser la persona que acosa quien deberá demostrar que efectivamente no incurrió en conductas de violencia psicológica laboral, que ha actuado sin intencionalidad de causar daño, ni dolo, a través de todas las documentales que establece la ley para que en las relaciones laborales imperen condiciones de seguridad y medio ambiente del trabajo.

No obstante a lo anteriormente desarrollado y que aún no se ha producido una profundización en este tema, nos permitimos señalar de acuerdo a las categorías de las pruebas documentales que se expuso anteriormente en esta investigación, a manera de propuesta, se establece una breve lista de los documentos donde se logra evidenciar expresiones de Mobbing Laboral, se enmarcan tanto en los documentos públicos administrativos, como en los documentos privados, desarrollados todos los tipos ya señalados anteriormente en el punto número 2.5, los cuales pueden ser declarativos, confesorios, reproductivos, autógrafos, correos electrónicos y notas, entre otros.

Si bien es cierto que la prueba documental por excelencia en estos casos será la documental emanada de tercero, la cual puede ser a través de informes médicos que diagnostiquen la condición física de la víctima o bien la documental emitida por institución pública que certifica la enfermedad ocupacional por síndrome de Mobbing *Laboral* por factor de riesgo psicosocial al que se ha expuesto a la víctima, no es menos cierto, que no necesariamente o mejor es decir que generalmente en todos los casos la víctima no ha llegado aún a ser evaluada o diagnosticada dentro del fenómeno del Mobbing *Laboral*, por lo que es de importante relevancia, indicar no solamente a los operadores de justicia, sino también a las víctimas que estén atravesando una situación de vulnerabilidad, sobre la forma de acumular el acervo probatorio que puede llevar a demostrar las conductas de hostilidad y violencia psicológica a las que está siendo sometidas.

Visto que la jurisprudencia reiteradamente, no ha logrado establecer la conexidad entre la causa y el efecto en los casos de Mobbing, una de las formas de llevar al ánimo del juez los indicios de la existencia de la configuración del Mobbing, sería entre otros, inicialmente, la prueba o informe médico de ingreso de las y los trabajadores a la empresa, llamadas comúnmente pruebas de preempleo las cuales incluyen exámenes médicos

físicos y evaluaciones psicotécnicas que ayudan a calificar al candidato como apto al empleo que aspira, estas pruebas podrán ser comparadas con los informes médicos que se presenten en la demanda o se realicen posteriormente a ésta, en los cuales se podrá observar el estado real de salud de la víctima, entre los distintos momentos de evaluación y el tipo de afección generada.

Aun cuando se ha insistido que, en los hechos que configuran el Mobbing Laboral, quien ejerce las conductas hostiles, generalmente trata de no dejar rastros o huellas de su comportamiento en contra de la víctima, ya que siempre trata de ejercer actos o conductas en privado o de forma indirecta, habrá que realizar una búsqueda exhaustiva de donde se pueda extraer los elementos que conduzcan a la materialización del mismo.

Es por ello que se propone una serie de pruebas documentales, fundamentadas en lo establecido procesalmente, donde las partes puedan valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley, y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones, estas pruebas pudieran ser catalogadas como instrumentos privados distintos a los informes médicos, para identificar y señalar cada uno de los hechos que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral, y de lo contenido en ellos, se pueden encontrar evidencias de las conductas de la persona que acosa, del lenguaje que utilice se pueden extraer las formas en que se comunica y realiza los insultos, ofensas, gritos y críticas a la víctima, por ejemplo, una nota escrita toda en letras mayúsculas se ha determinado que se puede tomar como una expresión de grito hacia la persona que se dirige, así como también la utilización de formas sutiles de ofensas y descalificación, como por ejemplo decirle a quien se dirige que debe realizar una tarea expresando que esta vez necesita que se realice bien y con rapidez o celeridad, dando a entender que la víctima generalmente no realiza bien el trabajo y además que siempre lo presenta con retardo, en fin del lenguaje y

la forma en cómo se expresa la persona que acosa, se pueden extraer muchas demostraciones que se pueden enmarcar en las conductas del fenómeno del Mobbing Laboral.

En este material probatorio, se puede señalar:

4.13.a. Las cartas o memos dirigidos a la víctima:

Al respecto es importante destacar, que las cartas o misivas, como pruebas, se encuentran expresamente reguladas en el Código Civil vigente, el cual establece:

“Artículo 1.371.- Pueden hacerse valer en juicio como prueba o principio de prueba por escrito, las cartas misivas dirigidas por una de las partes a la otra, siempre que en ellas se trate de la existencia de una obligación o de su extinción, así como de cualquier otro hecho jurídico relacionado con los puntos que se controvertan.

El autor de la carta puede exigir la presentación de ésta a la persona a quien fue destinada o ésta producirla en juicio para los efectos mencionados”.

En este caso, estas pruebas son unas documentales, la cuales enmarcadas en la teoría general de la prueba, pueden ser utilizadas para llevar hechos al proceso, las mismas son emanadas generalmente por parte de la persona que acosa, y que en ocasiones pueden estar firmadas o no, en las que se asignan tareas o el cumplimiento de funciones de forma distinta o extraordinaria a las que normalmente desempeña la víctima, también pueden contener órdenes o instrucciones de actividades imprevistas, éstas son claramente dirigidas a la víctima, aún cuando pueden ser enviadas a través de compañeros o compañeras de trabajo, de estas cartas o memos podremos extraer señales en el lenguaje que evidencian el ejercicio de presión o adjetivos y referencias negativas de la víctima en forma descalificadora o despectiva que nos conduzcan a descubrir no solamente la

intención de causar la presión tendenciosa laboral, sino que complementan la actuación que va generando en la víctima y la desestabilización en su funcionamiento normal.

Generalmente cuando se da el fenómeno de *Mobbing Laboral*, se desarrolla un ambiente laboral donde se han deteriorado las relaciones entre compañeros y compañeras, esto es debido a que la tensión en la que se encuentran todos los que desempeñan sus funciones en ese espacio, también están expuestos a la presión, porque se sienten en una posición como en el medio entre quien acosa y quien es acosado o acosada, y aún cuando ligeramente puedan pensar que también les pueda tocar personalmente, o puedan pensar en demostrar algún tipo de gesto para solidarizarse con quien puede ser su par, no se sienten con suficiente valor para demostrar apoyo, ya que es mayor el temor a que eso puede ser causa de la pérdida de su puesto de trabajo, es por ello que antes de que eso pueda suceder, demuestran de forma disimulada que se encuentran apoyando a quien acosa, y se manifiestan prestos para realizar entregas de comunicaciones, memos o cartas dirigidas a la víctima, a través de ellos.

En materia probatoria, se puede decir que estos memos o cartas dirigidas a la víctima, se encuentran ubicadas en la categoría de las pruebas escritas de carácter privado, las cuales aún cuando no se encuentren firmadas, se puede identificar plenamente que son emanadas por quien acosa, ya que habrá una serie de elementos que pueden confirmar su autoría, como lo son la comparación con otras cartas o memos elaborados por el acosador, con la forma de utilización del tipo de comunicación en que se expresa normalmente cuando imparte instrucciones a sus supervisados o supervisadas.

Estos instrumentos, pueden tener varios tipos, entre ellos se encuentran los que contengan órdenes e instrucciones o llamados de atención, o los que contengan comentarios o evaluaciones a algún trabajo o

actuación realizado por la víctima, también en la asignación de tareas o actividades extraordinarias a las funciones que normalmente desempeña la víctima, así como la reducción o eliminación de competencias desempeñadas normalmente por la víctima, que son emitidos por quien acosa o por otra persona en nombre del acosador o acosadora, en los que del análisis del tipo y la forma del lenguaje allí utilizado; es decir a través de las propias palabras contenidas, se puede observar signos de carácter manipulador. Por lo tanto el lenguaje y la manipulación será el tema clave para determinar el Mobbing Laboral, ya que generalmente el tipo de comunicación es paradójica, con lenguaje contradictorio, utilizando palabras de las que se infiere agresión, humillación, hostigamiento o violencia psicológica laboral, elementos estos que se pueden extraer no solamente del lenguaje utilizado sino también en la forma de dirigirse a la trabajadora o trabajador.

A criterio de esta investigación y por considerar lo necesario que es en este tema el ilustrar un poco lo que se está describiendo, a manera ejemplo se cita la siguiente nota donde la persona que acosa se dirige a la víctima, en los siguientes términos:

“Sra. Petronilla Symphorosa:

Actuando por órdenes del Gerente Sr. Sucio, le remito el material que debe prepararle para la presentación pautada para el día de mañana, la cual deberá contener la información de todos los parámetros que usted ha manejado en su gestión durante los años en la empresa, con los datos y gráficos respectivos, ya que el gerente no conoce hasta la fecha ningún informe suyo.

El Gerente debe revisarlo esta noche, ya que la presentación será a primera hora de la mañana; por lo que le recuerda que no podrá ser entregada con retardo de lo contrario nos veremos en la obligación de tomar sanciones disciplinarias por el incumplimiento...

Atentamente,

Anaclea Valgamedios...”

Del contenido y lenguaje de esta documental privada, como se ha venido exponiendo a lo largo de esta investigación, se podrán establecer la identificación con algunos de las conductas o los comportamientos que configuran el fenómeno del Mobbing *Laboral*, como lo son:

1. La alteración y distorsión en los canales de comunicación: porque no se comunica directamente con la víctima, sino a través de terceras personas, siempre va a tratar de evadir el contacto directo con ella,
2. El desprestigio: porque al hacer referencia que la víctima, nunca ha presentado un informe sobre su gestión, trata de evidenciar que descalifica su rendimiento,
3. El incremento de la presión: porque cuando pide o señala tiempo o lapsos imposible de cumplir para el desarrollo de la tarea asignada, se evidencia la intencionalidad del incumplimiento del trabajo por el tiempo que le otorga para ejecutarlo, y
4. El deterioro del clima laboral, entre otros: porque de esta forma comienza a colocar a todo el equipo humano de trabajo en un ambiente de tensión generando temor por ese trato que se le infringe a la víctima.

En la promoción como material probatorio de estas instrumentales, en un proceso judicial, se deberá complementar de otros medios de pruebas como el cotejo, testigo o cualquier medio que pueda lograr la identificación de la autoría del memorando o la carta, de la persona que acosa.

Ahora bien, en cuanto a la valoración de esta documental, se deberá aplicar una visión apartada de los esquemas tradicionales, y como lo hemos desarrollado en este trabajo, el enfoque será que el juez se sitúe más atrás en el proceso, para acercarse a la realidad auténtica, esto es, que a través de estas pruebas instrumentales presentadas por la víctima, tanto los

memos, cartas o notas dirigidos a ella, se les pueda comparar con otros realizados por la persona autora de los mismos y se aplique las hipótesis contrapuestas en la apreciación de la prueba, evaluando todos los elementos posibles que se puedan observar, tales como: el lenguaje, la forma en que se comunicó, la instrucción o la orden que generó, el trabajo o la asignación que está realizando a la víctima, si se compadece con las funciones y tareas que la víctima está acostumbrada a desempeñar, ya que esto conducirá a quien juzgue, a lo que explicamos anteriormente, sobre la comprobación inferencial y los vestigios hallados, realizar el control del grado de corroboración alrededor del comportamiento normal o las actividades generalmente desarrolladas por las partes, es decir como lo denomina la doctrina, la corroboración periférica en las pruebas. .

Es esta una de las formas en que se podrá concluir que efectivamente con estas acciones, se han complementado parte de las conductas que van acumulándose y que logran definitivamente generar la afectación del trabajador o trabajadora que ha estado expuesto a una situación de maltrato, esto conducirá al juez con una mayor precisión a que pueda pronunciarse que existe la vinculación entre los efectos causados a la víctima y las conductas realizadas por la persona que acosa.

4.13.b. Los correos electrónicos dirigidos a la víctima:

Haciendo referencia a los documentos escritos, se mencionan los mensajes de datos, o documento informáticos, los cuales son reproducidos en formato escrito, es decir, enviados a través de sistemas comunicacionales en formas de redes internas o externas utilizados frecuentemente en los sitios de trabajo. Generalmente son herramientas comunicacionales que se han venido implementando en todos los puestos de trabajo y que sirven para generar entre otros, no solamente una comunicación más interactiva, sino

también para ordenar actividades normales o especiales, o asignaciones de tareas específicas.

Destacándose la importancia que han venido adquiriendo los instrumentos informáticos, donde como se señaló anteriormente, que las partes pueden valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley, y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones, en esta materia, se cita al Dr. Henríquez La Roche⁷⁴, como la doctrina que ha distinguido los documentos informáticos, en situaciones distintas, entre ellos se encuentran: 1) Los documentos informáticos provistos de firma electrónica, como lo establece la Ley de Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas⁷⁵, cuando se le puede atribuir al mensaje la identificación plena de su autor, porque la misma ha sido registrada previamente con un código certificado, lo que no permite la utilización múltiple del mismo certificado, en este caso la misma ley establece que los mensajes de datos reproducidos en formato impreso, tendrán la misma eficacia probatoria que la ley otorga a los documentos escritos y su promoción, control, contradicción y evacuación como medio de prueba, se realizará conforme a lo previsto para las pruebas libres en el Código de Procedimiento Civil, y estos tendrán la misma eficacia probatoria atribuida en la ley a las copias o reproducciones fotostáticas; 2) El documento informático con firma electrónica no certificada o con firma electrónica que no cumple con los requisitos de ley, en este caso, esta prueba podrá constituir un elemento de convicción valorable conforme a las reglas de la sana crítica; 3) Documento informático sin firma electrónica, en este caso el juez solo podrá extraer elementos de convicción, adminiculando con los otros medios de pruebas consignados, los que podrán ser valorados bajo el sistema de la sana crítica.

⁷⁴ Dr. Henríquez La Roche, Ricardo. Instituciones de Derecho Procesal. Ediciones Liber. Caracas. 2005. pags. 280 y ss.

⁷⁵ Decreto con Rango y Fuerza de Ley Sobre Mensajes De Datos y Firmas Electrónicas, publicada En Gaceta Oficial No. N° 37.148, de Fecha 28-02-2001

Se trata entonces de los mensajes que son enviados a través de los correos electrónicos, bien sea de una cuenta de red externa o interna de la empresa, que contienen mensajes o instrucciones que se transmiten por sistemas de red o internet, donde se indica o asigna alguna actividad o tarea, con pautas o instrucciones poco claras o confusas, que induce a la víctima a no cumplir de forma adecuada las mismas.

En estos correos se puede observar la forma en que se trata a la trabajadora o trabajador, ya que allí también se refleja, a través del lenguaje utilizado, formas de maltrato, acoso y hostigamiento, porque se extraen elementos que se vinculan a conductas de violencia y agresión, es decir, cuando se solicita el cumplimiento de una tarea, sin establecer un tiempo de entrega o al contrario con excesiva premura, sin definir la finalidad de la asignación realizada, esto frecuentemente ocasiona en la persona que está siendo víctima de acoso un estado de zozobra e inestabilidad emocional, que comienza a perturbar su rendimiento. También se pueden emitir comentarios u opiniones en contra del desempeño de la víctima, llamado de atención, ect.

Es así como el acosador entrega el requerimiento de una función determinada a la víctima, a través de un mensaje de correo electrónico donde, por tratarse de una herramienta tecnológica de uso personal, siente que le garantiza que solamente ésta lo leerá y que producirá en la víctima el daño deseado.

Los correos electrónicos o documentos informáticos, pueden emitirse a través de tres tipos de medios, la primera puede ser a través de una dirección de correo electrónico donde la persona se encuentra debidamente registrada con una certificación de su firma; la segunda, es cuando la dirección de correo se encuentra registrada por una persona jurídica la cual genera una red privada de uso interno para los usuarios debidamente identificados, es decir, aquellas empresas con las denominadas “intranet” con acceso única y exclusivamente, para todas y todos sus trabajadores; y por

último, las direcciones de correo personales creados y alojados en sitios web de acceso público, libre e ilimitado, es decir, de plataformas tecnológicas de compañías como cantv, gmail, hotmail, yahoo, etc.

En materia probatoria, este instrumento deberá promoverse con el objeto de demostrar parte del lenguaje utilizado así como las formas de comunicarse entre quien acosa y la víctima, asimismo para que estos correos surtan efecto probatorio, se deberá promover una experticia técnica o científica con expertos en ciencias de la información (ingeniero informático o en computación), para que se verifique:

- ✦ que el buzón de correo electrónico constituye una dirección válida de correo electrónico,
- ✦ que la persona que acosa es la usuaria titular de la dirección de correo electrónico indicada previamente,
- ✦ que en el buzón de correo electrónico señalado se encuentran depositados dichos mensajes enviados desde la dirección de correo electrónico,
- ✦ que el encabezado de dichos mensajes de datos en el servicio de correo electrónico señalado se indica el nombre completo del destinatario y el remitente de cada uno de los mensajes de correo electrónico indicados,
- ✦ que cada uno de los mensajes en comento señalan a la persona que envía dichas comunicaciones,
- ✦ que el contenido de las documentales corresponden al contenido de las que se hallan depositadas en el buzón de correo.
- ✦ Todo con la finalidad de determinar la autenticidad e integridad de los mensajes recibidos.

Asimismo se podrá aplicar lo que establece la ley Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas en su artículo 9, donde señala que:

“cuando no exista acuerdo entre las partes acerca del procedimiento para establecer cuándo el mensaje de datos proviene efectivamente del emisor ("persona que origina un mensaje de datos, por sí mismo o a través de terceros autorizados", artículo 2), se entenderá que un mensaje de datos proviene del emisor, cuando éste ha sido enviado por: 1) el propio emisor; 2) persona autorizada para actuar en nombre del emisor respecto de ese mensaje; 3) por un sistema de información programado por el emisor, o bajo su autorización, para que opere automáticamente”.⁷⁶

En Venezuela, a través de la doctrina, se ha estado discutiendo sobre la legitimidad, legalidad o validez de estos medios de pruebas, en este sentido, la jurisprudencia del máximo tribunal venezolano, ha reiterado la forma en que puede ser valorado este medio de prueba, y por ser el criterio que se ha venido utilizando en el foro judicial, se cita extracto de la sentencia dictada por el Juzgado 4^a Superior de Caracas, de fecha 17/01/2011, la cual expresa:

“...la impresión de correos electrónicos en el ámbito judicial, en esta época moderna de gran influencia tecnológica e informática, pueden ser equiparados a una especie de documentos privados obtenidos a través de otros medios técnicos, tal y como ha sido establecido por la Sala Social, siendo posible que los mismos pueden ser valorados con pleno valor probatorio en juicio, siempre y cuando la firma autógrafa digital que contenga el instrumento se corresponda con la de la persona de quien se presume su autoría e integridad del mensaje, todo lo cual quedará demostrado si dichos documentos no son objeto de impugnación o desconocimiento de la parte contra quien se opone, y la fidelidad de su contenido capaz de ser demostrado a través de otro medio probatorio en juicio, pues aunque no estén firmados y no alcancen la categoría de documento privado es admisible su presentación en juicio para probar un hecho siempre que emanen del adversario, hagan creíble el hecho disputable y que las restantes pruebas examinadas a la luz de la sana crítica corroboren su autenticidad. (Sentencia citada por el Juzgado 4^a Superior de Caracas, de fecha 17/01/2011)⁷⁷

(.)...

“...respecto al valor probatorio de los correos electrónicos, sostuvo la Sala de Casación Social, señalada en el texto de este fallo, que los mismos constituyen mensajes de datos, reproducidos en formato

76

Ob. cit

77

Sentencia citada por el Juzgado 4^a Superior de Caracas, de fecha 17/01/2011

impreso, por lo que su apreciación debe hacerse conforme a la norma previstas en el artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley Sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas, el cual dispone, que estos tendrán la misma eficacia probatoria que la ley otorga a los documentos escritos, y que su promoción, control, contradicción y evacuación como medio de prueba, se realizará conforme a lo previsto para las pruebas libres".

Asimismo, ha considerado la Sala que la citada norma dispone que la información contenida en un mensaje de datos, reproducida en formato impreso, tendrá la misma eficacia probatoria atribuida en la ley a las copias o reproducciones fotostáticas, con independencia de que al mensaje de datos se haya asociado o no una firma electrónica que identifique al emisor, su reproducción en formato impreso debe considerarse siempre como una copia fotostática.

Por su parte, con respecto a la eficacia probatoria de las copias fotostáticas, también ha establecido la doctrina jurisprudencial que el artículo 78 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que carecerán de valor probatorio, si la parte contra quien obran los impugnare y su certeza no pudiese constatarse con la presentación de los originales o con auxilio de otro medio de prueba que demuestre su existencia"⁷⁸.(Subrayado nuestro)

Por lo anteriormente citado, se puede señalar que aún cuando esta documental, ya tiene establecido el sistema de valoración, de acuerdo a la doctrina de la nueva visión de valoración de las pruebas, ya citada anteriormente, esta investigación considera que la misma puede ser apreciada, bajo el enfoque de valoración de la prueba documental, ya que hay que captar de la misma su contenido, que se explica cuando existen documentos que contienen expresiones de las personas que pudiesen ser interpretadas en el medio de prueba. Tal como se mencionó del autor Nieva Fenoll⁷⁹, que los escritos no basta solamente con leerlos, porque con ello no se capta su contenido, sino que hay que hacer el ejercicio de escucharlos, y esto se logra dándoles voz, a través de la lectura en voz alta, así deben ser percibidos y esto obliga a que se entienda debidamente lo que se lee, así forzosamente el juez deberá aplicar la interpretación de la realidad para poder entenderla, ya que lo más importante de esta prueba es extraer del

⁷⁸

Sentencia citada por el Juzgado Cuarto Superior de Caracas, de fecha 17-01-2011

⁷⁹

Obra Citada

lenguaje utilizado, formas o mensajes que forman parte de la configuración del Mobbing Laboral.

4. 13.c. Las notas escritas sin formalidad:

Como se ha venido señalando, en materia de pruebas, el Código de Procedimiento Civil, indica que cualquier medio probatorio es válido siempre que no se encuentre prohibido por la ley, ya que la ley no puede regular todos los medios de pruebas, es de donde surge la categoría de las pruebas libres.

Es así como las notas a las que se hace referencia en este punto, no se encuentran ubicadas dentro la categoría de las pruebas documentales, en virtud que las mismas carecen de formalidad en su elaboración, de allí que pueden ser asimiladas a las pruebas libres, ya que estas se caracterizan por no estar contempladas expresamente en la ley, sin embargo, son utilizadas para llevar hechos al proceso, siempre que sean emanadas del adversario.

En este caso se hace referencia a una notas con instrucciones, poco claras o imprecisas, con lenguajes ambiguos, y que son dirigidas a la víctima por parte del acosador, dejadas en su lugar de trabajo, sin ninguna advertencia verbal o expresa de que fue dejada allí para ella, es decir, una nota dejada sobre su escritorio solicitándole la realización de una tarea o función determinada sin lineamientos ni pautas claras, estas notas por lo general son emanadas o suscritas por el acosador, pero que han sido dejadas sin alguna formalidad, en el puesto de trabajo de la víctima o enviadas a través de otra persona del lugar de trabajo.

Se puede decir, que aún cuando no alcancen la categoría de pruebas documentales privadas simples, por carecer de formalidad alguna, ayudan a ilustrar la forma en que es tratada la víctima, ya que pueden servir para

cumplir con el objetivo de convertirse en indicios y sumadas con los otros medios probatorios, adquirirán significación en su conjunto.

Las mismas pueden contener cualquier tipo de órdenes o instrucciones, contrarias o imprecisas, que lleven a la víctima a mantenerse en una conducta de error, pueden señalar la asignación de alguna tarea específica y luego de forma verbal puede negarse la instrucción de la misma; es decir, con ellas se puede evidenciar la intencionalidad de mantener a la víctima bajo una presión continua y reiterada que logrará desestabilizar su estado normal.

Estas notas puedan ser apreciadas a simple vista como una hoja de papel sin importancia, como ya se mencionó anteriormente, reiteramos, pueden ser asimiladas a pruebas libres, las cuales se podrán promover con el objeto de ilustrar un hecho siempre que sean emanadas por la persona que acosa, que reforzará el hecho que se disputa y que administradas con el material probatorio aportado corroborarán su autenticidad.

Ahora bien lo importante de este material probatorio es que deberá ser analizado con un criterio innovador para poder extraer de la misma, elementos que lleven a la convicción de quien juzga, sobre la violencia psicológica laboral continuada a la que ha estado siendo sometida la víctima, por lo que insistimos que se deberá aplicar la nueva visión de valoración de las pruebas, aplicándose no solamente el enfoque sociológico del juez a la referencia que tenga en sociedad, el cual, de acuerdo a su cultura organizacional puede corroborar que por lo general es una costumbre entregar o enviar notas simples con instrucciones, a cualquier trabajadora o trabajador que se encuentre bajo su supervisión y esto influirá de forma global en la valoración que se realice a esta documental.

Pero también podrá aplicarse el enfoque psicológico en su valoración, relacionándolas con el criterio psicológico que tenga el juez sobre estos

hechos, como ya se explicó anteriormente, se realiza a través de la teoría de los Modelos mentales y la perspectiva del sistema heurístico o los sesgos.

Lo que quiere decir, que combinando su percepción y su imaginación, conforma una representación del objeto discutido, y esa representación es un “modelo mental”, esto no es más que la ilustración de conductas que conllevan a expresar acciones similares a las que se tratan de demostrar.

La valoración de la prueba a través de esta teoría, reduce a esquemas bastantes controlables, ya que obliga al juez a formular hipótesis alternativas.

Y aunque siempre se deberá justificar y motivar la decisión, como se ha venido observando por la doctrina, las sentencias bien motivadas suelen contener una mejor y más acertada valoración de la prueba, ya que el juez tiene una superior posibilidad de reflexión sobre lo que ha decidido.

Finalmente se incluye una especial mención sobre los correos electrónicos emitidos por la víctima, comunicándose a través de este medio cuando aún no le ha sido suprimida esta herramienta de trabajo, para realizar diversas solicitudes, bien sea aclaratorias de asignaciones, notificaciones de permisos de ausencia, requerimientos de beneficios, que correspondiéndole se le otorguen parcialmente o no se le hayan otorgado o se le hayan suprimido sin justificación alguna y que luego de reiterados correos, no obtenga respuesta alguna, ni por parte de su supervisor inmediato, ni por algún representante de la institución, en estos casos se puede observar como complemento, la conducta de aislamiento y descalificación a la que es sometida, por lo que se podrá utilizar como medio de prueba para demostrar tal situación, debiendo promoverla con el objeto de demostrar lo aquí planteado, reiterando que para que estos correos surtan efecto probatorio, se deberá promover una experticia técnica o científica con expertos en ciencias de la información (ingeniero informático o en computación) para la verificación de su emisión, como ya mencionó anteriormente.

4.13.d. Las correcciones hechas sobre trabajos asignados a la víctima:

Aquí se hace especial referencia a una categoría de pruebas que por carecer de toda formalidad en su elaboración, se les deberá aplicar lo contenido en el segundo párrafo del artículo 395 del Código de Procedimiento Civil, que indica, que: *“Pueden también las partes valerse de cualquier otro medio de prueba no prohibido expresamente por la ley, y que consideren conducente a la demostración de sus pretensiones. Estos medios se promoverán y evacuarán aplicando por analogía las disposiciones relativas a los medios de pruebas semejantes contemplados en el Código Civil, y en su defecto, en la forma que señale el Juez”*, es por ello podrán ser asimiladas a unos medios de pruebas libres, ya que es un material probatorio cuyo contenido refleja un comportamiento que queda plasmado en papel, y que a través de un lenguaje escrito expresa conductas hostiles y de agresividad, ya que se habla de que es la letra de la persona que acosa la que se encuentra en esta prueba.

En este caso la referencia es a aquellos trabajos presentados por la víctima a la persona acosadora, y que han sido objeto de correcciones realizadas por parte del acosador, donde éste le hace trazos y líneas inteligibles, así como le realiza escrituras sobre el texto sin explicar lo que quiere decir, sin omitir un sólo párrafo que no tenga corrección alguna, es decir, la evidente inconformidad con el trabajo demuestra la falta de lineamientos o pautas claras para el objetivo deseado al momento de la asignación del mismo.

Estas correcciones pueden hacerse bien sobre cartas, informes o presentaciones, donde inicialmente no se han dado instrucciones de forma explícita sobre el objetivo del trabajo o función a realizar, y sin embargo se realiza sobre información supuesta, es aquí como se evidencia claramente la intencionalidad de desprestigiar a la víctima, atribuyéndole errores y también una supuesta ineficiencia en sus funciones, así podrá la persona que acosa

justificarse e inclusive llegar a argumentar que cada vez que ordena un trabajo, se ejecuta mal y esto se hace con un propósito claro el cual no es otro que el perjudicar su imagen, e incluso la persona que acosa a veces pretende tratar de confundir argumentando que es la víctima quien trata de perjudicarlo, intentando así intercambiarse en la posición de víctima.

Esto sumado a otras conductas y actitudes asumidas por parte del acosador a lo largo del período del tiempo en que se encuentra expuesta la víctima, va configurando el fenómeno del Mobbing o Acoso Laboral, y que también ha sido denominado también en muchas ocasiones, como la presión laboral tendenciosa, es decir, la intencionalidad para lograr el abandono del puesto de trabajo por parte de la víctima.

Estas pruebas documentales pueden ser promovidas en originales, ya que pueden servir también como auxilios probatorios con el objeto de que se complementen con el acervo probatorio suficientemente acreditado a través de los medios probatorios, para que logre a través de un razonamiento lógico inductivo una significación en su conjunto, ya que esto llevará al ánimo del juez la certeza sobre el hecho del Mobbing *Laboral* que pudiera ser poco conocido y que está relacionado con la controversia.

Se insiste en el criterio de aplicación de una nueva forma para la valoración de estas pruebas de acuerdo a la doctrina que se ha desarrollado ampliamente en esta investigación, ya que la ley indica que el razonamiento lógico del Juez se sustenta en las reglas de la experiencia y sus conocimientos, y es por ello que mencionando el enfoque epistemológico o fenomenológico del autor Nieva Fenoll¹, en el cual el Juez se ubica mas allá de la observación de los resultados de las pruebas, basándose desde el principio de contradicción donde luego de las versiones de las partes, tendrá una idea de lo acontecido realmente, conduciéndolo a la comprobación inferencial sobre los hallazgos en el proceso, esto será de mucha ayuda para ilustrar los hechos sucedidos al momento de dictar la sentencia.

De la categoría de documentales enumeradas anteriormente, propuestas a manera de ilustración, se puede extraer del lenguaje utilizado en los memos, notas, correos, escritos informales, un discurso del manipulador, donde se observan indicios de que hay algo que no sigue una lógica. De allí que ahondar en esa percepción en lugar de apartarla, será el primer paso para aprender a detectar a un experto manipulador, que no solamente lo hace con la comunicación, sino también con su actuación, ya que usualmente el acosador siempre trata de ocultar las conductas de violencia psicológica que aplica a la víctima.

Esto porque es muy habitual que el acosador atribuya a la víctima actitudes de mala fe sin pruebas de ello. Una actitud abierta por parte del juez, al momento de apreciar estas documentales, consistirá en escuchar las intenciones que el acosador atribuye a la víctima, dado que esas actitudes darán los motivos íntimos del propio Mobber para acosar. Esto se puede lograr también comparando la actitud de la persona que acosa con otras trabajadoras o trabajadores ya que se observará la evidente diferencia en la relación que mantiene con la víctima, totalmente distinta con el resto del grupo de trabajo.

Esta investigación también pretende indicar a las víctimas para que conserven estos instrumentos, ya que se deberá consignar conjuntamente con todo el acervo probatorio que se haya podido acumular durante el tiempo en que ha sido objeto de agresiones psicológicas continuas, esto sumado con las evaluaciones psicológicas y médicas, etc. servirán de apoyo para realizar la denuncia ante cualquiera de las instancias respectivas, bien sea ante el servicio médico de la empresa, o ante la organización sindical de la misma, así como ante el Instituto Nacional de Previsión Social de Seguridad y Salud Laboral, INPSASEL e Inspectorías del Trabajo, con la finalidad de activar los medios de solución de conflictos para poner fin a esta situación que se está convirtiendo en un flagelo que afecta directamente la salud física

y mental de las trabajadoras y trabajadores, lo que conducirá a declarar la discapacidad temporal o permanente, si ese es el caso.

Como se ha venido señalando, el Mobbing Laboral no busca el daño por el daño, busca que este daño genere un resultado. Quien acosa generalmente usa el lenguaje para manipular y esto se concreta en el uso de la incongruencia y de la contradicción, por ello, podemos afirmar que estos dos elementos están siempre presentes en el contenido de las documentales anteriormente señaladas.

Sin bien es cierto que existe la posibilidad que en estas documentales no vengán expresadas claramente palabras de agresión, si se asimilan a conductas, se pueden extraer a través de una serie de valoraciones ya citadas anteriormente, lo que recientemente la doctrina ha denominado corroboraciones periféricas o inferenciales, que consiste en aplicar la visión que se tiene sobre varios hechos en varios tipos de pruebas y vincularlas como en una especie de armada de rompecabezas, donde cada pieza conduce a formar parte de todo un entramado que vaya configurando el fenómeno del Mobbing *Laboral*, es decir, habrá que adminicular cada hecho, cada situación planteada, para enmarcarla en cada una de las conductas que de forma conjunta van a demostrar el resultado de la situación por la que atraviesa la víctima.

Por ejemplo en un escrito o memorándum suscrito por el acosador, dirigido a la víctima, aunque no se exprese claramente una instrucción humillante, se podrá comparar con otras comunicaciones que hayan sido emitidas por la misma persona que acosa, y realizando una serie de corroboraciones periféricas, es decir elementos alternos o alrededor del significado de las palabras contenidas en los escritos enumerados anteriormente, que no es otra cosa que tomar en cuenta la forma de expresarse de la persona que acosa, el lenguaje utilizado, se puede determinar entre otros, que efectivamente es de su autoría, y que contiene la

intencionalidad que se esconde para ir causando el daño en el trabajador o la trabajadora.

Con lo anteriormente descrito pretendemos ilustrar, a los operadores de justicia al momento de la valoración del material probatorio en los casos de *Mobbing Laboral*, así como también a todas las personas que de una forma u otra llegan a participar de una situación de *Mobbing* o *Acoso Laboral*, bien sea en condición de víctima para que se apoye resguardando todo el material que considere pueda servir para demostrar el maltrato al cual ha estado siendo sometida, e inclusive somos del criterio que puede tener un alcance para las personas que acosan, en el sentido de hacerle del conocimiento sobre las conductas asumidas pueden enmarcarse en el fenómeno del *Mobbing Laboral* con todas las consecuencias que puede generar en las víctimas y lograr que reaccionen y se abstengan de seguir actuando de esa forma.

4.14. Propuesta sobre la presunción e indicios aplicables a los casos de *Mobbing Laboral*

Luego del desarrollo de las teorías explanadas sobre la valoración de las pruebas documentales, así como de la actuación de los juzgadores en los procesos judiciales, surgen una serie de propuestas para ser aplicadas al momento de la valoración del material probatorio en los casos de *Mobbing Laboral*, ya que su uso podrá apoyar para convertirlas en indicios y presunciones aplicables a estos casos, es decir, ayudará a extraer elementos de convicción en el juez, los cuales no se encuentran a simple vista de las pruebas consignadas, lo que conducirá a establecer que se está en presencia del fenómeno, siempre y cuando se verifique la existencia de ciertas conductas, en el material consignado como complemento del acervo probatorio (para la valoración por el juez), que a continuación se mencionan.

En este sentido y para concatenar con el material probatorio los elementos que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral, como comportamientos, actitudes y lenguaje utilizado por la persona que acosa contra quien se acosa, se considera importante resaltar una vez más, lo que se ha establecido como el perfil o características de la personalidad, a nivel profesional tanto de la víctima de Mobbing Laboral como de la persona que acosa, y comenzando por la víctima tenemos que entre otras características, se encuentran las siguientes:

- ⤴ Personas con alto nivel de responsabilidad, honradez, rectitud y ética, ponen de relieve y denuncian la corrupción, no se dejan comprometer con prebendas, dinero o ascensos;
- ⤴ Personas muy capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que generalmente resaltan por su brillantez profesional, que suelen destacarse por poseer grandes conocimientos en su materia y por su calidad profesional y rapidez en el desempeño de su trabajo;
- ⤴ Personas muy eficientes, proactivas, con iniciativa, autónomas e independientes, hablan claro y llaman las cosas por su nombre, las que buscan la verdad de los hechos y no el compromiso viable de las versiones oficiales;
- ⤴ Son líderes informales entre sus compañeros y compañeras, con carisma para liderar grupos, sentido cooperativo y del trabajo en equipo, son personas espontáneamente valoradas, admiradas y son centro de referencia por su madurez, experiencia, conocimientos, sabiduría, empatía, etc.;
- ⤴ Con elevada sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno, con un alto sentido de la justicia, denuncian situaciones indignas o injustas para otros, brinda apoyo desinteresado, facilita medios e información que le pertenece por ayudar a sus compañeras o compañeros;

- ⤴ Y por lo general con situaciones personales y familiares bastante satisfactorias y positivas, integradas con una relación familiar que funciona afectivamente de forma placentera.

Asimismo se recuerda lo que se ha denominado como el perfil o elementos de la persona que acosa, de acuerdo a las aptitudes que presenta, se tienen como características, entre otras:

- ⤴ Sujeto que posee una idea grandiosa de su propia importancia, exagera sus logros y capacidades, por eso se considera especial, a pesar que no ha hecho nada para demostrarlo, de allí que piense que solo puede asociarse con personas de alto nivel en la empresa, se presenta como elemento clave para la empresa expresando que sin él no hay futuro, manifiesta frecuentemente que nadie es imprescindible, solo él que sí lo es y pretende que siempre está convocado a reuniones importantes o cruciales, y que siempre es muy buscado por gente importante de alto nivel de la empresa;
- ⤴ Constantemente está relatando historias de grandes logros profesionales en el pasado, con fantasiosos hechos de realizaciones que los repite frecuentemente de manera grandilocuente, en ocasiones refiriéndose a sí mismo en tercera persona;
- ⤴ Tiene excesiva necesidad de ser admirado, se preocupa por fantasías de éxito, poder, brillo, belleza o amor ideal ilimitado por si mismo, es lo que se conoce como narcisista, es decir de una percepción de la realidad orientada hacia si mismo, pide atención y admiración constante, hace todo lo posible por recibir cumplidos;
- ⤴ Tiende a la explotación interpersonal, se aprovecha de los demás a todos los niveles, personales y profesionales, para conseguir sus propios fines;
- ⤴ Manifiesta actitudes y comportamientos prepotentes y arrogantes;

- ⤴ Suele violar los códigos éticos de la empresa porque se siente por encima de las normas internas, y es experto en la manipulación legal, perpetrando abusos y fraudes a la ley;
- ⤴ Generalmente demuestra carencia de empatía, es incapaz de reconocer y experimentar lo que sienten los demás, es decir, desestima las necesidades de sus amistades;
- ⤴ Suele envidiar a los demás y exalta su creencia sobre que los demás le envidian.

De lo anteriormente descrito, se puede observar las relaciones comparativas en las características de personalidad o profesional de los sujetos que intervienen en el Mobbing Laboral, lo que ayudará a observar entre las pruebas, los elementos enmarcados no solamente en algunas de estas características sino en conductas de hostigamiento, descalificaciones, psicoterror, entre otros.

Es en este orden de ideas, una vez conocidos parte de los elementos que caracterizan la personalidad de los actores en este fenómeno y con la lista las pruebas escritas que se han venido desarrollando, nos permitimos enumerar las condiciones siguientes:

- 1) Se presume la existencia de elementos de Mobbing Laboral, cuando se observe diferencia entre el informe médico efectuado al momento del ingreso a la empresa (pruebas de preempleo), distinto al que se observa en la evaluación actual o al momento de la demanda.
- 2) Habrá elementos de Mobbing Laboral, cuando el juez basado en reglas de la experiencia o en sus conocimientos al evaluar las pruebas de informes médicos presentados tanto por la parte actora como por la parte demandada, el juez se formule los planteamientos siguientes:
 - a) Generalmente en las empresas se realizan procesos de evaluaciones anuales para distintos fines, tales como ascensos,

ajustes salariales, etc, en esos casos el juez debe realizar un análisis comparativo entre las evaluaciones practicadas en el transcurso de permanencia de la víctima en la empresa con las realizadas por la persona que acosa, para hallar el grado de diferencias entre esas evaluaciones.

b) De acuerdo a los resultados de la evaluaciones, el juez se puede realizar las siguientes interrogantes:

¿Cómo ingresó a la empresa una persona con bajos resultados psicotécnicos en la actualidad?

Según el caso, tales como: ¿Son las reacciones desproporcionadas frente a sus circunstancias laborales?

De acuerdo a los informes médicos ¿Cómo es el diagnóstico en el manejo de las emociones, y como era anteriormente”

¿Cómo se comporta la víctima ante los cambios en la organización de la empresa, demuestra resistencia ante estos?

¿Cómo se demuestra el cambio en la personalidad de la víctima, si demuestras cambios frecuentes y sin motivos en su estado de ánimo?

¿Cómo es la tendencia de la víctima en cuanto al acatamiento de las normas?

En consecuencia a las respuestas de estas interrogantes, donde se observen notables diferencias en el comportamiento de la víctima, así como la alteración a su normal desenvolvimiento, se presumirá que ha habido situaciones o conductas de Mobbing Laboral y también cuando la víctima después de cierto tiempo en la empresa, presente alteraciones en su salud generadas con ocasión al desempeño de sus funciones laborales.

También habrá elementos de Mobbing Laboral cuando el juez, basado en reglas de la experiencia o en sus conocimientos al evaluar en las pruebas adicionales presentadas, tanto por la parte actora como por la parte demandada, se formule las preguntas siguientes:

- El lenguaje utilizado por la persona que acosa, es claro, se dirige en forma educada o por el contrario es incoherente y contradictorio?
- Se observa la utilización de un lenguaje manipulador con elementos de incongruencia que lleva al error en la víctima?
- Se observan elementos de discriminación en el lenguaje?
- El lenguaje en el que se expresa la persona que acosa tiene palabras violentas disfrazadas?

4.15. Propuesta de Guía para Profesionales en Materia laboral

En materia de pruebas, es necesario destacar que lo fundamental para demostrar la configuración del fenómeno del Mobbing Laboral, será probar la finalidad dañosa, es decir el daño psíquico y la relación de causalidad entre ellos, porque lograr demostrarlo constituye una verdadera protección de los derechos humanos y fundamentales, ya que confluyen diversos derechos básicos del trabajador, como lo son los relativos a la prevención de los riesgos laborales y también a los distintos derechos fundamentales. En este sentido, junto al derecho al honor y la integridad humana, son cada vez más los ejemplos que la experiencia judicial nos ofrece de conexión del Mobbing o acoso laboral con la discriminación por razón del género o sexo, o con la discriminación en general.

Esto en virtud que la función principal de los operadores de justicia es revisar y detectar que no se violen los derechos humanos de las y los trabajadores, así como de imponer sanciones a quien los viole.

Cabe la reiteración que se ha venido desarrollando sobre que el fenómeno del Mobbing Laboral se encuentra enmarcado en condiciones de seguridad e higiene del trabajo, ya que se trata de preservar y proteger la salud de los trabajadores o trabajadoras, como derecho humano fundamental y constitucional en Venezuela, por lo que las leyes de condiciones de medio ambiente del trabajo actualmente lo contemplan, de allí la necesidad de resaltar que las normas que regula la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo son de Orden Público, y la importancia de mantener la condiciones de trabajo en total conocimiento de las y los trabajadores, porque así sería más difícil implementar cambios intempestivos individuales, con la intencionalidad de perjudicarles, de manera que a mayor conocimiento de las condiciones de trabajo, menor será el número de víctimas expuestas a los factores de riesgo psicosocial que enmarcan el fenómeno del Mobbing Laboral, lo que se traduce no solamente

en la breve explicación que se le da a un trabajador o trabajadora cuando opta a una ocupación laboral, bien sea en la entrevista de trabajo, donde se le notifica que se fue seleccionado para el cargo o en su primer día de trabajo, condiciones de trabajo tales como la jornada, el detalle escueto de las funciones, la remuneración, ventajas y beneficios sociales y económicos, que es generalmente la información con la que se conforma el aspirante, sino que además hay una serie de elementos que deben ser compilados y entregados al momento de la contratación laboral, las cuales se formulan en el test que se indica más adelante, de manera que el aspirante esté en total conocimiento de la organización y las condiciones en que prestará el servicio. De lo contrario, el trabajador o la trabajadora en desconocimiento de las condiciones, como se dice de forma coloquial, estaría en situación de presa fácil del acosador, quien no dudaría en aplicar conductas que configuran el fenómeno del Mobbing *Laboral*.

De allí la importancia de conocer que el acosador, quien siempre actúa con dolo, por el tipo de personalidad que manifiesta, se cuida mucho de dejar rastros del acoso, lo que impide la acumulación de acervo probatorio y en ocasiones ante la ausencia de material probatorio tangible, por parte del trabajador o trabajadora víctima de una situación de Mobbing Laboral.

Es por ello, que surge la necesidad de establecer un instrumento que sirva como guía que pudiera conducir a identificar cuando se está frente a conductas que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral, esto contribuirá en su aplicación como un test en materia de Mobbing Laboral y deberá ser aplicado por los operadores de justicia (por jueces y abogados que deben procesar la materia), para conocer cuando se puede estar en presencia de conductas que configuran el fenómeno del mobbing, dado que la ley ha impuesto el deber de notificar al trabajador o trabajadora, sobre todos los riesgos a los que estará expuesto tanto en el espacio físico donde desempeñará la labor, como en el propio desempeño de sus funciones que

podría afectar su salud, por lo que se sugiere realizar una serie de ítems para recabar información sobre el cumplimiento por parte del empleador, entre otras, formulando las preguntas siguientes:

Item	DESCRIPCION	S I	NO	COMENTARIO
1	Forma de determinar el trabajo. ¿Están determinadas las funciones para la labor a desempeñar de forma clara, concreta y precisa?			El establecimiento claro de las funciones descritas, evita la modificación de funciones de forma imprevista sin el consentimiento previo del trabajador. Esto previene la recarga o supresión de funciones, lo que pudiera producir algún tipo de inestabilidad en la trabajadora o trabajador
2	Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo. Están establecidos de forma clara, el horario, los días, y otras condiciones como: ejecución de trabajos extraordinarios a realizarse fuera de la jornada regular con tiempo anticipado, así como la forma en que se ejecutará esas labores?			Esto evita que se le informe al trabajador de forma imprevista, que será necesario ejecutar funciones los días de descanso o en horarios fuera de los ya convenidos previamente. Se entiende que en ocasiones se puede presentar la necesidad de realizar actividades laborales fuera de la jornada establecida, pero deben existir unos parámetros para su implementación, tal como la notificación con tiempo suficiente, el consentimiento para la reprogramación del tiempo libre de las trabajadoras y trabajadores, y en caso de poder flexibilizar, solicitar la asistencia por parte de las y los trabajadores de forma voluntaria, ya que carecer de ellos, colocaría a las y los trabajadores en situación de perturbación en cuanto a la programación de su tiempo fuera del horario de trabajo.
3	Notificación de riesgos relacionados con la labor desempeñada: ¿Se le ha notificado a las trabajadoras o trabajadores, los riesgos por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos como las condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, a los que se encuentra expuesto en el desempeño de la labor ordinaria?			Esto es un imperativo de la ley, de suma importancia para las y los trabajadores ya que en las notificaciones se establecen las formas de prevenir y formar a las y los trabajadores sobre los riesgos a los que se expone su salud en el desempeño de sus funciones, por lo que de no cumplir con esta notificación se presumirá la infracción por parte de las empleadoras y empleadores.
4	Organización del trabajo, organigrama del puesto de trabajo. ¿El trabajador conoce claramente la planificación y organización de			Esto ayuda a las y los trabajadores a estar en conocimiento sobre los procesos de los llamados canales

	la institución y de la labor a desempeñar, así como los niveles jerárquicos y de supervisión tanto a nivel ascendente como descendente?		regulares, para el cumplimiento de sus funciones y la respectiva supervisión.
5	Funciones descritas y funciones que realmente desempeña.		Es generalmente aceptado por parte de empleadoras y empleadores que adicionalmente a las funciones descritas al cargo a desempeñar, se le van sumando de forma inconsulta una serie de funciones, las cuales se van asumiendo en virtud del temor de la pérdida del empleo, esto puede producir una recarga desmedida de actividades generando presión física en las trabajadoras o trabajadores, afectando directamente su salud, y en sentido contrario puede producirse la supresión de las funciones descritas, reduciéndolas a su mínima expresión, transfiriéndolas a otra trabajadora o trabajador, por lo que la víctima sentirá de forma inmediata su descalificación.
6	Herramientas asignadas para desarrollar el trabajo, inicial y actualmente. ¿Están claramente identificados los equipos, como computadores, teléfonos, entre otros, que estarán asignados para el desempeño de las funciones y que serán utilizados por la trabajadora o trabajador?		Esto para evitar el cambio o desmejora en la utilización de los mismos así como su sustracción de forma imprevista, es decir que sin aviso se le deje a la trabajadora o trabajador sin equipos para realizar las funciones.
7	Ubicación física del puesto de trabajo inicialmente y actualmente. ¿Ha sido establecido de forma clara la ubicación física del puesto de trabajo?		Del conocimiento que se tenga sobre la ubicación física se evita que de forma imprevista y sin notificación previa, la trabajadora o trabajador sea reubicado físicamente a un lugar inadecuado al puesto o sin condiciones para el desempeño de las funciones, lo que en ocasiones se denomina en "situaciones de pasillo".
8	Formas de comunicación para la entrega de instrucciones y órdenes en la asignación de tareas. ¿Es directa la comunicación en la instrucción de asignación de tareas, la misma se realiza de forma verbal o mediante escritos, memos o correos internos?		Esto se refiere a la forma en que se imparten las instrucciones, y de allí se puede extraer elementos tales como el lenguaje usado, aislamiento, atribución de errores que no ha cometido, ... así se puede evitar inclusive la aplicación de sanciones o medidas disciplinarias no establecidas previamente.
9	Notificación de sistemas de evaluación de		La forma en cómo estén diseñados

	gestión y/o desempeño. Así como de sistemas de ascenso y/o promociones. Publicación de sistemas de evaluación para otorgamiento de bonos y/o gratificaciones. ¿Conoce el trabajador el método a ser aplicado para ascender y/o participar para en promociones, así como en el otorgamiento de bonos y/o gratificaciones?		los procesos de evaluaciones por rendimiento, eficiencia, etc. para el otorgamiento de bonos y/o promociones, ascensos, etc, debe ser del conocimiento de las y los trabajadores así como publicado de forma periódica, para evitar la aplicación de prácticas discriminatorias.
10	Afectación de la salud en los últimos seis (6) meses. (dolencias, diagnósticos, informes médicos, reposos, distintos a los resultados del informe médico de ingreso a la empresa) ¿Ha estado la trabajadora o trabajador, presentando inasistencias por afectación de la salud, reposos, informes médicos, etc.?		Generalmente la trabajadora o trabajador que está siendo víctima de comportamientos perversos como acoso, hostigamiento, psicoterror, entre otros, se le comienzan a presentar una serie de alteraciones en su salud, que por su desconocimiento no asocia, pero inevitablemente la hacen acudir a una consulta médica.

De la aplicación de este test en un procedimiento judicial, se puede obtener de forma objetiva cuando se está frente a una situación de *Mobbing Laboral*, ya que de la inexistencia de este material por escrito, o al carecer de la implementación de estos procesos, se obtendrá como resultado el incumplimiento de normas que establecen su obligatoriedad.

Para valorar el contenido de este material, se puede observar objetivamente a través de las siguientes situaciones, sí existen todas y cada una de los puntos enumerados, quiere decir, que los trabajadores o trabajadoras están totalmente informados de las condiciones de trabajo, por lo que cualquier cambio o alteración a las mismas sin estar establecidas, justificadas o motivadas producirán conductas enmarcadas en la configuración del fenómeno.

De lo contrario, ante la inexistencia o inobservancia de uno solo de estos aspectos, se puede determinar que hay una gran probabilidad de encontrarse en presencia de la configuración del fenómeno *Mobbing Laboral*, ya que esto ocasionaría en la trabajadora o trabajador una condición de inseguridad, inestabilidad, incertidumbre, que la mantendrá en un estado de angustia permanente que se manifiesta en un estado de alteración constante, que la puede llevar a generarle una enfermedad evidente, el cual según el estado patológico que presente (según informes médicos, diagnósticos, reposos, etc.) presumirá su carácter de origen ocupacional.

4.16. Sentencias con Mobbing Laboral y algunos Comentarios

Con la finalidad de demostrar como ha venido siendo tratado el fenómeno del Mobbing Laboral en Venezuela, esta investigación incluye dos sentencias de los tribunales laborales, en las cuales se observa, la evolución en cuanto al tema por parte de los operadores de justicia, por el tiempo transcurrido entre una y otra, así como el aspecto sobre la valoración de las pruebas que han aplicado en las mismas.

Estos comentarios son aplicados indicando el problema jurídico planteado, exponiendo la relevancia con que es tratado el fenómeno del Mobbing, enmarcado en las teorías y doctrinas desarrolladas a lo largo de la investigación.

De las sentencias, se incluye en extracto, las partes más relevantes para el estudio del Mobbing Laboral y unos comentarios relativos a la forma de valoración de las pruebas en sus pronunciamientos.

1) Sentencia del Juzgado 3° de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. 01-12-2004. Expediente No. AP21-L-2003-00815. Demanda por Enfermedad Laboral y Daño Moral.

Sobre la Valoración de La Pruebas, se realizó el planteamiento, con la posición siguiente:

- ⤴ “...por tratarse la presente demanda de un cobro de indemnizaciones por supuesta Enfermedad Profesional y Daño Moral, la carga de la prueba corresponde íntegramente a la parte actora.”
- ⤴ “...Con relación a la materia de infortunios del trabajo, dentro del que se enmarca la Enfermedad Profesional, debe partir del hecho de demostrar que efectivamente se produjo tal infortunio, es decir, que se produjo el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, el vínculo de conexidad y el daño, siguiendo los postulados jurisprudenciales ...” (sic)
- ⤴ “...deberá la parte actora demostrar la relación de causalidad entre el pretendido hecho ilícito enmarcado en el presunto acoso laboral como producto del alegado estrés como causante del Accidente Cerebro Vascular...” (sic)

En esta Sentencia, la decisión fue: “...DECLARA: SIN LUGAR la demanda...(.)... por concepto de indemnización prevista en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo por presunta Enfermedad Profesional y por concepto de daño moral”.

Comentarios:

- En la demanda se argumenta que la enfermedad ocupacional fue producto del acoso, pero la parte actora con el acervo probatorio, no logró establecer la vinculación entre la causa del acoso sufrido, de allí que al no tener la contundencia sobre la conexidad necesaria entre el

hecho generador de la enfermedad como origen ocupacional y las consecuencias del mismo, no obtiene un pronunciamiento favorable a la pretensión.

- En este caso, las pruebas fueron examinadas con el criterio de las normas de la lógica y la experiencia, no se realizó un examen de forma integral de cada medio de prueba, como lo hemos venido exponiendo en esta investigación, de forma adminiculada con los distintos medios de prueba que estaban en el expediente.
- Se observa a través de toda la motiva argumentada por el Tribunal, entre ellos los criterios emitidos por la doctrina española y la OIT, que de haberse vinculado, podrían haber servido como indicios para establecer la conexión, entre la causa y el efecto, para la configuración del fenómeno del Mobbing *Laboral* en este caso.
- Se entiende que el fin de la valoración de la prueba implica el precisar el mérito que la misma pueda tener para brindar certeza al Juez.

2) Sentencia del Juzgado 7° de Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana. 10-11-201. Expediente No. AP21-R-2010-001008. Demanda por Daños y Perjuicios por Mobbing *Laboral*

Sobre el tema del Mobbing Laboral, el juez realizó una profundización sobre la definición del fenómeno con la posición siguiente:

- ⋆ “...determinar si existe o no el Mobbing *Laboral* para determinar sobre la procedencia o no de los conceptos demandados por la parte actora...”

- ⋈ “...es necesario hacer referencia al término inglés *Mobbing Laboral* o situaciones laborales estresantes, Trabajador hostigado, estrés psicológico y/o agotamiento físico, producidos por horarios excesivos, tareas monótonas, etc., siendo el mismo definido como el acoso u hostigamiento moral, es decir, una violencia psicológica que uno o varios individuos en grupo ejercen sobre otro con el ánimo de provocar disfuncionalidades en el desarrollo de su prestación laboral hasta llegar al agotamiento de su capacidad productiva”.
- ⋈ “...el *Mobbing Laboral*, se caracteriza por ser una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo...”
- ⋈ “...Es la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. (Organización Internacional del Trabajo, en “Recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector servicios”, octubre de 2003)”
- ⋈ “...La proliferación de estas conductas confiere una sensación de impunidad a los agresores y de indefensión a las víctimas potenciales que acaban viciando el ambiente de trabajo, creando una organización tóxica. (Iñaki Piñuel y Zabala, Profesor Titular de Economía y Dirección de Empresas, Universidad de Alcalá, Madrid)”.
- ⋈ “...el *Mobbing Laboral* es una forma de violencia psicológica extrema, consistente en un maltrato psicológico a la persona en la esfera de lo laboral, repetido en diversas ocasiones (no es un episodio aislado), siempre generador de un daño (el desgaste, la tensión o machaque padecidos van a afectar a la persona que los sufre en diversas áreas), su objeto es intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y/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, caos, desorganización, urgencia, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”.

- ⋄ “... Los tres criterios diagnosticados más comúnmente aceptados, por la doctrina, en los casos de Mobbing son; la existencia de una o más de las conductas de hostigamiento internacionalmente reconocidas por la Investigación como tales; la duración del hostigamiento como algo que se presenta a lo largo de un período y por lo tanto no responde a una acción puntual o esporádica. Se entiende que como mínimo a lo largo de más de 6 meses. Empleadores con más de 50 trabajadores; la repetición de las conductas de hostigamiento o frecuencia de los comportamientos de hostigamiento por lo menos semanal (una vez o más a la semana).

- ⋄ “...Al adminicularse lo anterior con lo expuesto en el escrito libelar y lo señalado por la demandada en su escrito de contestación, no queda más que señalar que en el presente asunto no estamos en un caso de Mobbing Laboral, toda vez que no se patentizan los signos o caracteres que definen al acoso laboral, los cuales fueron expuestos supra...”.

En esta Sentencia, la decisión fue: “...DECLARA:(.)... SEGUNDO: SIN LUGAR la demanda incoada por la ciudadana...(.)... “

Comentarios:

1. En esta sentencia, se observa como el Juez, realiza una profunda argumentación sobre las doctrinas que definen y conceptualizan el *Mobbing Laboral*.

2. El Juez luego de una didáctica motivación logra constatar que en este caso no se configuró el *Mobbing Laboral*.

3. Porque no se configuró? Porque el juez en la valoración logra adminicular los hechos con el material probatorio, y expresa que no se dan los tres elementos que configuran el fenómeno del *Mobbing Laboral*, tales como:”a) las conductas de hostigamiento; b) la

prolongación en el tiempo, es decir en un período largo; c) y la reiteración o la frecuencia de las conductas de hostigamiento, es decir, al menos una vez o más a la semana.

1. Con esta decisión se observa el avance en la materia cuando se cita doctrina que expresa el concepto de Mobbing *Laboral* y los elementos que lo caracterizan.

Esta investigación se ha propuesto resaltar la importancia de su estudio y difusión, no solamente para que se logre reconocer cuándo se está ante conductas y situaciones que pueden configurar el fenómeno del Mobbing o acoso laboral e implementar medidas para su prevención, sino para que se logre aplicar nuevos enfoques en la valoración de las pruebas, como se ha insistido en señalar a lo largo de esta investigación, con doctrinas extranjeras, que incluyan nuevas tendencias en la valoración, y que los Jueces desarrollen otros aspectos en diversas materias, tales como psicológicos, sociológicos, epistemológicos o fenomenológicos, es decir, donde indague a profundidad sobre el origen de lo que se pretenda demostrar.

Es el criterio en este trabajo, que solo ahondando en los efectos que este fenómeno genera en la vida, es que se pueda sensibilizar a los operadores de justicia en el significado que tiene este riesgo psicosocial como lo es el Mobbing Laboral en la salud de las y los trabajadores, ya que puede lograr a convertirse en un peligro de vida o muerte.

5. Conclusiones de la Investigación

De la investigación realizada, enmarcada en los objetivos generales y específicos propuestos, y basados en diversas teorías y doctrinas jurisprudenciales que se mencionaron durante este estudio, al analizar la implementación de la prueba documental del Mobbing Laboral en los procesos judiciales laborales en Venezuela, su valoración y su impacto en la tutela judicial efectiva, se determinó lo siguiente:

- ⤴ Luego de esta extensa investigación y profundización en el origen causa y consecuencias del fenómeno del Mobbing, se considera, como se mencionó, que la denominación perfecta para identificarlo es la palabra “Mobbing” porque esta contiene o engloba todas los actos, conductas y elementos que lo configuran, como son: violencia psicológica, acoso moral, hostigamiento psicológico, maltratos, psicoterror, aislamiento, con el elemento fundamental de la intencionalidad, dirigida a que el trabajador abandone su puesto de trabajo, y la forma reiterada y periódica en el tiempo, hechos éstos perpetrados por uno o más trabajadores de nivel superior o igual, con relevante poder asimétrico entre ellos, generando en la víctima la enfermedad de origen ocupacional definida por la ley.

- ⤴ Asimismo se insiste, que no utilizar el término “Mobbing”, daría lugar a asimilarla con figuras como el acoso sexual en el trabajo, entre otras, y la utilización de otros términos con los que se le ha tratado de identificar, no alcanzan a explicar todos los elementos, hechos y conductas que lo configuran.

Sosteniendo el criterio que uno de los elementos fundamentales del fenómeno es el elemento reiterado y periódico, ya que un hecho

aislado, no bastaría para generar una enfermedad de origen ocupacional, como la que genera el Mobbing *Laboral*.

- ⤴ De igual forma se ha insistido en los efectos que genera la configuración del fenómeno del Mobbing Laboral, el cual por su carácter de proceso de persecución o acoso continuado y duradero en el tiempo establece en si mismo su carácter deliberado y, por lo tanto, doloso, no solamente en el aspecto de la salud de las trabajadoras y trabajadores, sino en el tratamiento jurídico y procesal en materia de pruebas que han surgido en la actualidad, es por ello que se ha sostenido que al momento de configurarse este fenómeno, se está incurriendo en la violación de derechos humanos fundamentales consagrados por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y que se debe proteger a quien se les vulnera, cuando en su artículo 21, numeral 2° establece que se protegerán y adoptarán medidas a favor de personas que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

- ⤴ El primer aspecto que se resalta sobre el tratamiento que se le ha dado al Mobbing Laboral en Venezuela, es que ha tenido un tímido desarrollo en el ámbito judicial, porque aún cuando la Constitución y la Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo garantiza las condiciones de los trabajadores, su evolución no refleja la aplicación de las mismas, por la falta de implementación de sanciones.

- ⤴ En el proceso de investigación y búsqueda de material para identificar los medios de prueba documentales requeridos en la demostración del fenómeno del Mobbing Laboral, se logró enunciar los instrumentos

escritos para conformar el acervo probatorio, es por ello que en el parámetro de búsqueda se extiende no solamente a las doctrinas sino a diversas teorías y sentencias que mencionan en su texto el Mobbing Laboral, y el material probatorio en el caso, constatándose la importancia que se le debe otorgar a la prueba documental o escrita.

- ✦ En referencia a la descripción de las características de los medios de prueba documentales del Mobbing Laboral, se realizaron diversos análisis jurídicos para su exposición, observándose la inclinación a descartar la utilización de la prueba de testigos y darle mayor énfasis a la implementación de los medios de pruebas escritas, desarrollando una serie de documentales donde se pueden extraer elementos que configuran el fenómeno, para la demostración del hecho.
- ✦ De conformidad con lo expuesto se propone la necesidad de establecer un medio de amplia difusión del tema del Mobbing *Laboral*, no solamente para que las posibles víctimas conozcan y puedan identificar cuando se encuentren ante una situación como ésta, y logren recabar material probatorio que pueda demostrar la intencionalidad tendenciosa del acosador, cuyo objetivo principal es que la víctima abandone su lugar de trabajo, sino también para las y los patronos y las y los trabajadores que puedan detectar cuando estén en presencia de conductas y actos encuadrados en el fenómeno del Mobbing *Laboral*, con el objetivo que puedan detenerlos a tiempo y optar por otra salida, al lograr separarse de esa situación.
- ✦ De allí, que cuando un proceso administrativo o judicial, se inicie con la denuncia de situaciones que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral o sospeche su configuración, cuya práctica genera discriminación en la víctima, se deberá asumir de forma automática la

vulneración de derechos humanos, con la finalidad de que en la investigación del mismo, sea el empleador quien deba probar no haber generado la discriminación supuesta, así como haber cumplido con todo lo establecido en la ley, con especial énfasis en los riesgos de factor psicosocial.

- ✦ Por otra parte, se apreció que en materia de Mobbing Laboral, los criterios que más han sido utilizados en las sentencias de los Tribunales Laborales, han estado dirigidos a señalar su definición y los elementos que lo configuran, pero no se han logrado pronunciamientos donde se establezcan declaratorias con lugar fundamentados en que en el material probatorio, carece de la demostración del nexo que vincula la causa con el efecto, lo que genera que aún no haya sido sancionado un acosador en esta materia.
- ✦ En cuanto al establecimiento sobre el sistema de la valoración de las pruebas documentales en el Mobbing Laboral, se desarrolló la doctrina sobre la profundización de la aplicación del sistema de la Sana Crítica a través de una nueva visión sobre la valoración que ha venido siendo difundido por unas teorías donde se podrá implementar enfoques como el psicológico, el epistemológico o fenomenológico y el sociológico, entre otros, con la finalidad de lograr extraer elementos que no se encuentren a simple vista en las pruebas promovidas, esto producirá decisiones humanizadas y sensibilizadas en cuanto al Mobbing Laboral y sus efectos en la vida de las víctimas.
- ✦ En este orden de ideas, se destacó la importancia de aplicar la valoración de los hechos más allá de los sistemas previstos por la legislación y es que las nuevas tendencias de la doctrina demuestran

que con las nuevas técnicas de valoración tanto de los hechos como del material probatorio, se pueden realizar una serie de corroboraciones periféricas, esto es, administrando todos los detalles que rodean la configuración del fenómeno del Mobbing Laboral, como por ejemplo: alteración en la utilización de los elementos y materiales de trabajo, el conflicto, la distorsión y alteración de los canales de comunicación, la atribución de errores, los mensajes ambivalentes, el desprestigio, las perversas acusaciones que se dirigen a las víctimas referidas a su mala actitud, a su desempeño deficitario, e incluso a su mala intención, el incremento de la presión, el rumor, el aislamiento del acosado, el deterioro del ambiente, entre otros, conduciría a la conclusión sin equívocos a determinar la configuración del Mobbing Laboral y realizar el respectivo pronunciamiento con lugar.

- ✦ Se insistió en el desarrollo de una propuesta para evitar la errónea declaración sin lugar de una sentencia en materia de Mobbing Laboral y la consecuente impunidad del acosador, considerándose que el sentenciador, para fundamentar su decisión pudiera tener la posibilidad de convocar un equipo multidisciplinario, el cual deberá estar conformado por profesionales de la salud que sean especialistas en materia ocupacional, para que se constaten los resultados de las declaraciones con el estudio y valoración del material probatorio, las cuales incluyan aspectos tales como: a) Síntomas psicósomáticos de estrés, b) Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo, ya que como se ha venido señalando, una persona que ha sido víctima de acoso psicológico en su lugar de trabajo durante un tiempo prolongado presenta una serie de síntomas parecidos a los denominados “Síndrome de Estrés

Postrauumático”⁸⁰, y las víctimas del psicoterror laboral suelen vivenciar repetidos ataques, con la sensación de no tener vía de escape, salvo abandonar su trabajo. Es por ello que la manifestación de los síntomas del síndrome postraumático no tiene por qué ser contemporánea a los ataques de acoso, en numerosas ocasiones las víctimas de acoso manifiestan esta sintomatología posteriormente al tiempo de haber sucedidos los hechos. Así apoyándose en la opinión de los expertos, podrá fundamentar y motivar sus decisiones.

- ✧ No es fácil que el profesional médico sin especialización o experiencia en el área ocupacional, logre determinar la situación por la que está atravesando la paciente, por lo que es indispensable, insistimos, en la difusión del tema para que las y los médicos si no son ocupacionales, puedan relacionar la causa de los síntomas con el efecto de lo que está sufriendo y padeciendo la víctima de *Mobbing Laboral*. Se considera muy importante en cuanto a la recopilación de material probatorio se refiere, ya que si el profesional no conoce el tema del *Mobbing Laboral* y sus síntomas, no logra relacionar que la situación que describe la víctima es directamente la causa principal que genera la patología o la enfermedad que actualmente se encuentra padeciendo y lamentablemente, el diagnóstico termina siendo errado e inclusive el tratamiento para la enfermedad inadecuado, porque si la víctima se sigue exponiendo al acosador, seguirán manifestándose los actos de violencia psicológica, quizás con mayor intensidad en virtud que el acosador comienza a sentir la necesidad de acabar de una vez por todas con la situación. Así, cuando la presión sobre la víctima del psicoterror se prolonga por un tiempo y/o alcanza unos niveles elevados puede producirse una ruptura psicológica de la persona, que

⁸⁰ Trastorno por estrés postraumático o TEPT.
http://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_por_estr%C3%A9s_postraum%C3%A1tico,. Visitado el 10-10-2009

en ocasiones reviste una apariencia aparatosa, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima parecen decir: “No puedo más”. Sin embargo estas “crisis nerviosa” que tienen origen en el psicoterror ejercido contra una víctima, no tienen nada que ver con una enfermedad mental.

- ✦ Se señaló que no es solamente la intención o el elemento de la intencionalidad con el respectivo resultado, donde el juez laboral debe colocar el énfasis en el pronunciamiento para determinar el hecho ilícito del Mobbing Laboral, sino de la inseguridad y gravedad de la conducta, es decir, de tipo pluriofensiva, ya que la valoración de la conducta en el Mobbing Laboral, no solamente depende de la intencionalidad del agresor, ni de la resistencia psico-física de la víctima, sino que el énfasis se debe realizar, en los “comportamientos manifestados” y que han sido susceptibles de crear “un clima hostil” y “humillante” para el trabajador.

De allí que no cabe duda que la “intencionalidad de destrucción de la personalidad” está sirviendo para diferenciar el Mobbing Laboral de otro conjunto de situaciones, unas lícitas otras ilícitas, que se le vinculan, por ejemplo, las tensiones y presiones que se tienen como típicas generadoras de conflictos, y que se consideran como una “patología normal de las relaciones de trabajo”, también se encuentran situaciones como el estrés laboral, o el síndrome del quemado, o el ejercicio arbitrario o abusivo del poder directivo; una modificación sustancial de las condiciones de trabajo causante de depresión reactiva, y que para todos estos casos la norma laboral “ordinaria” debería tener sus propias formas de solución.

- ✦ Se consideró que los operadores de justicia que manejen toda la información aquí desarrollada, con las diversas teorías y doctrinas, podrán adminicular o extraer elementos sobre opiniones, certificaciones o documentales en manos de la trabajadora o trabajador que ríen en los expedientes, lo que les aportará conocimientos que pudiesen convertirse en reglas de la vida y de la cultura general formadas por inducción, y que vinculadas con las normas jurídicas adecuadas se pueden aplicar para resolver la controversia.
- ✦ Se elaboró una propuesta de material probatorio o pruebas escritas donde puede venir expresado algunos comportamientos del Mobbing Laboral, entre ellos se desarrollaron cartas o memos dirigidos a la víctima, correos electrónicos dirigidos a la víctima, notas escritas sin formalidad alguna, correcciones realizadas sobre trabajos asignados a la víctima, entre otros. Y se incluye una propuesta sobre la presunción e indicios aplicables a los casos de Mobbing Laboral.
- ✦ Se diseñó una guía para profesionales en Materia Laboral, como un instrumento que sirva para identificar conductas y situaciones que configuran el fenómeno del Mobbing Laboral con una serie de preguntas para recabar la información requerida.

Finalmente nos permitimos señalar que es imperativo considerar sanciones de forma didácticas y ejemplarizantes para los acosadores o victimarios, tales como tratamientos psicológicos o psiquiátricos, con la finalidad de evitar que se sigan desarrollando estas conductas en los sitios de trabajo, considerándose ésta una forma de minimizar la reiteración así como su impunidad, contribuyendo así a su prevención y difusión, tal como lo establece la ley, en materia de Mobbing Laboral.

Asimismo y como consecuencia de la implementación de medidas para avanzar y lograr la restitución de los derechos vulnerados a la trabajadora o trabajador, víctimas del fenómeno del Mobbing Laboral, esta investigación recomienda:

En cuanto al área jurisdiccional:

1. En el ámbito jurisdiccional, seguir resaltando en las decisiones, los elementos intrínsecos y extrínsecos, que constituyen el fenómeno de Mobbing *Laboral*, así como sus causas y los efectos que causan la enfermedad ocupacional.
2. Que en el momento en que el sentenciador deba analizar las causas sobre la configuración del fenómeno del Mobbing *Laboral*, se apoye con otras disciplinas para lograr decisiones dirigidas a establecer reparaciones o indemnizaciones de daño moral de forma integral para con la víctima que ha sufrido lesiones por esta causa.
3. Que se incluya además de la conceptualización del fenómeno, una especial mención sobre la indicación de las medidas de prevención tendentes a evitar que se continúen ejerciendo conductas que afecten la salud de las trabajadoras y trabajadores, en las relaciones de trabajo donde se originó su configuración.

También se es de la consideración, que se pueden realizar indicaciones específicas con relación a las Víctimas:

1. Una vez determinada la configuración del fenómeno, se deberá establecer la reubicación de la víctima en otro puesto de trabajo en las mismas condiciones en las que se encontraba antes de comenzar con toda la situación de Mobbing Laboral.

2. Realizar pronunciamientos donde se instruya a los empleadores que se debe garantizar que en lo sucesivo las condiciones para la prestación del servicio sean seguras tanto para su psiquis como para su integridad emocional y física (acatando lo establecido en la ley).
3. Que se garantice la inamovilidad laboral de la víctima producto de la enfermedad ocupacional sufrida.
4. Establecer la aplicación de tratamientos de apoyo, con la finalidad que logre superar el daño moral, y pueda reinsertarse en el área laboral con la menor cantidad de secuelas posible.
5. Resarcir el daño causado a la imagen profesional y reputación de la víctima a través de comunicados públicos, en todos los ambientes en donde se ventiló la infracción por parte del perpetrador.

Asimismo indicar medidas específicas con relación al Acosador:

1. Sancionar con la aplicación de medidas disciplinarias.
2. Ordenar la suspensión en sus funciones de superior jerárquico, o de supervisor o de ejercicio de poder sobre otros trabajadores.
3. Imponer tratamientos psicológicos al acosador.

Agregar también instrucciones con relación al Empleador:

1. Realizar campañas de difusión del desarrollo del Mobbing *Laboral* y sus efectos, de manera que tanto trabajadores y trabajadoras como empleadores, logren reconocer cualquier situación irregular apenas comiencen sus manifestaciones, y poder así evitar su materialización,

ya que se considera que esta es una de las formas más adecuadas de su prevención.

2. Imponer las multas establecidas en la Ley por incumplimiento en la responsabilidad en la adopción de medidas de prevención en las condiciones y medio ambiente del trabajo.

Esta investigación pretende constituir un aporte en el manejo del material probatorio en el fenómeno del *Mobbing Laboral*, en la práctica forense, es decir, Tribunales Laborales en todas sus instancias, en todo lo relacionado con las pruebas documentales, así como en nuevos enfoques de valoración de las mismas, donde se aplique un sistema con los principios de la Sana Crítica pero de forma ampliada para la adecuación al tema, y se pueda lograr una verdadera tutela judicial efectiva.

También para contribuir a desarrollar una cultura antimobbing, a prevenirlo y lograr mejoras sustanciales en la calidad y efectividad de las relaciones laborales y sus productos y por ende en un aumento de la calidad de vida y de la productividad del país.

Se aspira llevar al conocimiento de todos los sectores del ámbito laboral, confederaciones patronales y sindicales, direcciones y departamentos de relaciones industriales y de personal, en los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las redes de Delegados de Prevención, entre otros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

General

Arias Fidiás, El Proyecto de Investigación. 5º. Edición. Caracas. Epísteme. Año 2006.

Balestrini Acuña Miriam: Como se elabora el proyecto de investigación. Consultores Asociados Servicio Editorial. Caracas 2002

García-Pelayo Ramón y Gross. Pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. 1991.

Hernández R. Fernández, C. y Baptista, P.: Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A. México. Año 2003.

Méndez A. Carlos E.: Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. 2ª. Edición. Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. Colombia 1998

Pérez Alexis G.: Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación. 2ª. Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas 2006.

Ramírez Tulio: Como hacer un proyecto de investigación. Editorial Panapo. Caracas. 1999

Sabino Carlos: Cómo hacer una tesis. Caracas. Editorial Panapo. Año 2006.

Especial

Abajo Olivares Francisco Javier, Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral. 2a. Edic Ampliada. Editorial Lesis Nexis Argentina, 2006.

Aguilar Gorrondona José Luis: El perito testigo en el proceso civil venezolano. En Revista de Derecho Probatorio N°2. Caracas, Editorial Jurídica Alva S.R.L., 1993.

- Arcaya Mariano: Código de Procedimiento Civil. Tomo III. Caracas.
- Bello Lozano Humberto: Pruebas. Tomo II. Caracas, Editorial Estrados, 1966.
- Bello Tabares. Humberto E. Las pruebas en el proceso laboral. Ediciones Paredes. Caracas-Venezuela. 2006
- Bosqued Lorente, Marisa. Mobbing, cómo prevenir y superar el acoso psicológico. Ediciones Paidós Iberoamérica S.A. España. 2005.
- Cabrera Romero Jesús Eduardo: Control y contradicción de la prueba legal y libre. Tomo II. Caracas, Editorial Jurídica Alva S.R.L, 1998.
- Calvo Baca, Emilio, Comentado y concordado Código de Procedimiento Civil. Publicado por Ediciones Libra, Caracas, Venezuela. 2007
- Castillo Serrano, Mario. Coordinador Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Editorial Pitágoras. Venezuela. 2006.
- Devis Echandía, Hernando Teoría general de la Prueba Judicial. Victor P. de Zavalía, ediciones, 6ª. Edición. 1988.
- Gil Plana, Juan y Montoya Melgar, Alfredo. La Prueba en el Proceso Laboral: Disposiciones Generales. Thomson-Aranzadi publicaciones. 2005.
- González Fuenmayor, Mervy Enrique. Nueva causal de retiro justificado del trabajo: Mobbing, psicoterror, acoso moral y estrés laboral. Vadell Hermanos Editores. 2005.
- González Fuenmayor, Mervy Enrique. Las conductas lesivas en las relaciones laborales. Vadell Hermanos Editores. C.A. 2008. .
- Henríquez La Roche Ricardo: Instituciones de Derecho Procesal. Teoría General de La Prueba. Ediciones Liber. Caracas, 2005.
- Henríquez La Roche Ricardo: Código de Procedimiento Civil. Tomo III. Caracas, Centro de Estudios Jurídicos del Zulia, 1996.
- Hirigoyen, Marie-France. Título original: Le harcèlement moral. Publicado en francés, en 1998. por Éditions La Découverte y Syros, París. Traducido por Enrique Folch González. El Acoso Moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Editorial Paidós. Argentina. 2011.

Iturraspe, Francisco. Prólogo Todo sobre la LOPCYMAT. Asociación Venezolana de Abogados Laboralistas. Editorial Panapo. Carracas, Venezuela. 2007

Kahale Carrillo, Djamil Tony . Mobbing: el acoso laboral. Tratamiento Jurídico y Preventivo. Editorial Melvin. Caracas-Venezuela-Valencia. C.A. 2009

Nieva Fenoll, Jordi: La Valoración de La Prueba. Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A. Madrid. 2010.

Pallares, Eduardo. Diccionario de derecho procesal civil. Ediciones Porrúa. 18ª. Edición. 1983.

Planiol, Marcel y Ripert, Georges. Derecho Civil. Traducción Leonel Pereznieta Castro. Biblioteca Clásicos del Derecho. Volumen 8. México. 1998.

Pierre Tapia, Oscar. La Prueba en el Proceso Venezolano. Doctrina. Legislación y Jurisprudencia Venezolanas. Tomo II. Editorial Paz Perez, C.A.4a. Edición. Caracas.1980

Piñuel, Iñaki. Mobbing, como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Editorial Sal Terrae. 2001.

Piñuel, Iñaki. Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo. Ediciones Gestión 2000. España. 2008

Piva Gianni, Pinto Trina. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Talleres Gráficos Livrosca C.A. 2003.

Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Obra Grande, S.A. Montevideo, Uruguay.1986

Rengel-Romberg Arístides: Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano. Tomo IV. El Procedimiento Ordinario. Las Pruebas en Particular. Caracas. Organización Gráficas Capriles. 4a. Edición. 2003.

Rivas Sanchez, Luis Jose. Mobbing/ mobbing: Terrorismo psicológico en el trabajo. Grupo Hispano Editores, 2003.

Revistas y Artículos

Cordero Saavedra, Luciano (Madrid, España). Artículo: "El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica". Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid. No.110.

Gimeno Lahoz, Ramón. La Presión Laboral Tendenciosa, El Mobbing desde la óptica de un Juez. Editorial Lex Nova. España. Junio 2005.

Kahale Carrillo, Djamil Tony. Artículo: El acoso moral en el trabajo (mobbing): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Publicado en Gaceta Laboral v.13n1. Maracaibo. 2007.

Leymann, Heinz. Contenido y desarrollo del Acoso grupal/moral (Mobbing) en el trabajo. Universidad de Umea. Suecia. 1996.

Piñuel, Iñaki: Mobbing – Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Editorial Aguilar. 2001

Pro-Rísquez, Juan Carlos, El Hostigamiento Psicológico Laboral: El Mobbing y su incorporación en Venezuela. 2008.

Mangarelli, Cristina (Montevideo, Uruguay). Artículo: El Acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing Laboral. 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundación Universitas. Venezuela. 2008

Mena Carla. Artículo: Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo. 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundación Universitas. Venezuela. 2008

Molina Navarrete, Cristóbal. (España). Artículo: La Batalla por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso – mobbing-: Las miradas europeas y latinoamericanas. 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundación Universitas. Venezuela 2008

Moreno Cáliz, Susana. (España). Artículo: El concepto de Acoso Laboral en la Ley Española. Revista de Derecho del Trabajo, Numero 6. Fundación Universitas de Estudios Jurídicos. Venezuela 2008.

Mundaray Silva, Marcial. Análisis de la prueba a la luz de la Jurisprudencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Revista del Derecho del Trabajo Numero 7 (extraordinaria) 2009. Fundación Universitas. Consejo Académico. Venezuela.

Rosell Senhem, Jorge. Artículo: Responsabilidad Penal que se deduce de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. 2º Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Fundación Universitas. Venezuela 2008

Yanes, Duglas. Tesis: Aproximación al tema del Mobbing o Acoso Laboral y su regulación legal en Venezuela. Universidad Metropolitana Espec. Derecho Corporativo. Año 2004.

Resolución del Parlamento europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. 2001/2339 (INI). Acta del 20 de septiembre de 2001. Edición Provisional.

Leyes

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 del 30 de diciembre de 1.999 y publicada por segunda vez en Gaceta Oficial N° 5.453 (Extraordinaria) de 24 de marzo del 2000.

Código Civil de Venezuela. Gaceta N° 2.990 Extraordinaria del 26 de Julio de 1982

Código de Procedimiento Civil. Gaceta Oficial N° 4.209 Extraordinaria de fecha 18 de septiembre de 1990

Código Penal. Gaceta Oficial No. 5.768, -Extraordinaria de fecha 13-04-2005.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social de fecha 31 de julio de 2008

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial No. 37.504 Extraordinaria de fecha 13-08-2002.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076, de fecha el 07 de mayo de 2012.

Ley Orgánica Sobre El Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia. Gaceta Oficial N° 38.668 del 23 de abril de 2007.

Reglamentos

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 del 28 de abril de 2006.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236 del 1 de enero de 2007.

Fuentes Electrónicas. Sitios de información Webb

General

[http://www.tsj.gov.ve/jurisprudencia/ Sala de Casación Civil](http://www.tsj.gov.ve/jurisprudencia/Sala%20de%20Casación%20Civil)

[http://www.tsj.gov.ve/jurisprudencia/ Sala de Casación Social](http://www.tsj.gov.ve/jurisprudencia/Sala%20de%20Casación%20Social)

<http://www.acosomoral.org/soc16.htm>

[http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf.](http://www2.udec.cl/contraloria/docs/materias/mobbing.pdf)

[http://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_escolar.](http://es.wikipedia.org/wiki/Acoso_escolar)

<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Octubre/2155-251007-07677.htm>

<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Marzo/0231-3311-2011-10-307.html>

Especial

Barbado, Patricia. El acoso psicológico en el ámbito laboral ("Mobbing"). Su tratamiento en la jurisprudencia española, por Publicado en Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 27.10.04, T.2004-IV, fascículo 4. Copyright Editorial Lexis Nexis, www.lexisnexis.com.ar)

Cabanellas De Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental. Nueva Edición Actualizada, Corregida Y Aumentada Por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Editorial Heliasta S.R.L. Primera Edición. 1979. Undécima Edición, 1993. Descargado De Sitio Webb En Fecha 20-10-2011. <http://www.foroderechoguatemala.org/wp-content/uploads/2011/07/DICCIONARIO-JURIDICO-ELEMENTAL-GUILLERMO-CABANELLAS.pdf>

Ciudad Caracas. Estado certificó primer acoso laboral en Caracas. Fecha 26/03/2010. www.ciudadccs.org.ve

C. Calero, R. Navarro: El Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo. Recuperado en <http://www.ugt.es/mobbing/guiapvmobbing.pdf> Sitio visitado el 3-10-2005

Debarbieri, Matías. mdebarbieri@infobae.com ©infobaeprofesional.com.

<http://abogados.infobaeprofesional.com/notas/57949-El-Senado-apura-el-debate-de-la-polemica-ley-de-acoso-laboral.html>. Sitio webb visitado el 10-05-2008

<http://elacosomoral-sonia.blogspot.com/2009/06/marie-france-hirigoyen-enfrentarse-un.html>

Marzoan, Jean-Sébastien (2002): Acoso moral - ¿Nuevo azote de actividad laboral para los sindicalistas? hace mención al libro titulado "Un Collage veut votre peau" (Un Compañero quiere tu Cabeza). Colección SOS boul. Les Editions Trascontinental, Québec, Canadá. Recuperado en <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/43/mobbing.htm>. Sitio webb visitado el 5-1-2010

Lantero, José Manuel. Psicólogo Presidente de Asascapt. España.
<http://www.asascapt.org/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=269> . Sitio webb visitado el 26-08-2009

Lavín, Analía Andrea. El Mobbing y sus consecuencias en el Ámbito Laboral. Sitio webb: <http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php>. Equipo Federal del Trabajo. Notas de Cátedra Universitaria. (visitado 30-01-2008)

Parés Soliva, Marina. Diplomada en Trabajo Social y Perito Social Jurídico. Experta en Acoso Moral. Propietaria del Sitio Web: <http://www.acosomoral.org>. Visitado el 26-05-2008

Piñuel, Iñaki y Fidalgo Angel, La Escala Cisneros como herramienta de valoración del Mobbing. <http://www.psicothema.com>

Rojas Chávez, Armando Mario. Abogado, egresado de la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte (Colombia). Revista De Derecho N° 24, Barranquilla, 2005.
<http://www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/constitucionales/T-461-98.htm>

Trastorno por estrés postraumático o TEPT.
http://es.wikipedia.org/wiki/Trastorno_por_estr%C3%A9s_postraum%C3%A1tico,. Visitado el 10-10-2009

SETENCIAS

Sentencia citada por el Juzgado 4ª Superior de Caracas, de fecha 17/01/2011

Sentencia del Juzgado 3º de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. 01-12-2004. Expediente No. AP21-L-2003-00815

Sentencia del Juzgado 7º de Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana. 10-11-201. Expediente No. AP21-R-2010-001008

Sentencia del TSJ; Sitio Web. <http://miranda.tsj.gov.ve/decisiones/2008/junio/100-11-1372-08-.html>. Visitado en fecha 07-2011

TRABAJOS ACADÉMICOS

De Figueiredo, María E. "El Marco Jurídico del Mobbing en Venezuela", Anexo Instancias para Denunciar, (2010).

Goncalvez, Maribel Y Gutiérrez Lira, Jessica Lucia . Análisis del acoso psicológico laboral (Mobbing) en despedidos del Sector Público en Venezuela 2003-2005. Especialización en relaciones industriales. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.(Septiembre, 2005)

Rey Silva, Francisco Antonio . El Mobbing Laboral en Venezuela. Regulación jurídica. Ante un problema ético. Trabajo de Grado. Universidad Metropolitana, Escuela de Derecho, Caracas.(Agosto, 2006)

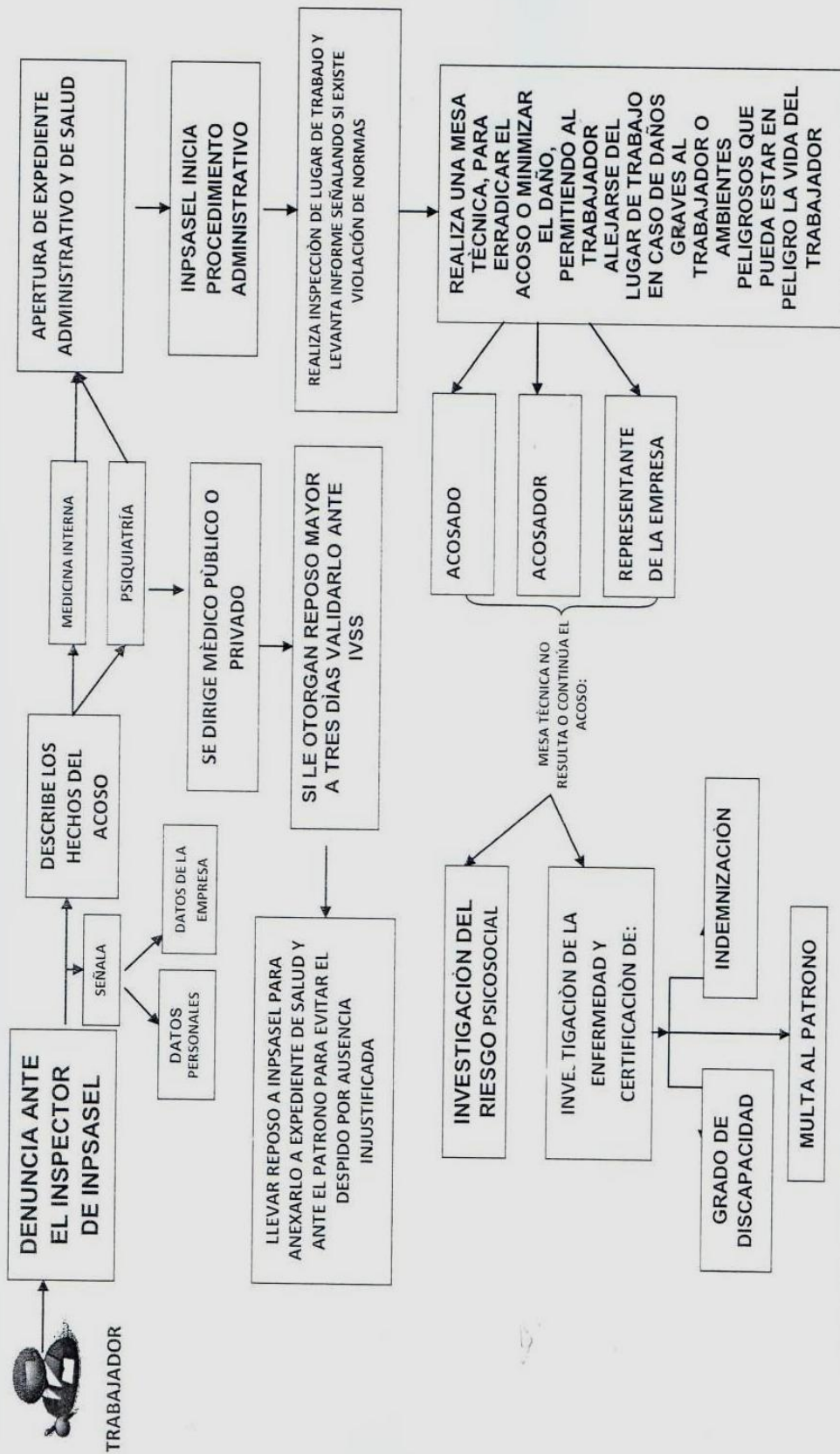
Yanes R, Duglas J. Aproximación al tema de Mobbing o acoso laboral y su regulación legal en Venezuela. Especialización en Derecho Corporativo, Universidad Metropolitana, Caracas.(Septiembre, 2004)

Normas Técnicas del INPSASEL

- a) Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), de fecha 01/12/2008.
- b) Norma Técnica para la declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), diciembre 2008.

ANEXOS

PROCEDIMIENTO ANTE EL INPSASEL PARA ERRADICAR EL MOBBING¹



¹ Fuente: Elaborado por María De Figueredo (2010) por medio de la información obtenida en el INPSASEL. Anexo 4

IVAPT-PANDO
INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO

Dr. Manuel Pando Moreno, 2005⁸¹

El cuestionario que está usted a punto de contestar, tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo, para ello se requiere que conteste los dos incisos (A y B) en cada frase o proposición.

El primero, que es el inciso A), se refiere a con qué frecuencia ocurre lo que se pregunta, y el segundo inciso B) se refiere a la frecuencia con que le ocurre respecto a sus compañeros. Escriba el número que corresponde a su respuesta en la casilla correspondiente a la derecha de cada proposición.

RESPUESTAS:

- | | |
|--|--|
| <p>A)</p> <p>4. Muy frecuentemente</p> <p>3. Frecuentemente</p> <p>2. Algunas veces</p> <p>1. Casi nunca</p> <p>0. Nunca</p> | <p>B)</p> <p>1. Menos que a mis compañeros</p> <p>2. Igual que a mis compañeros</p> <p>3. Más que al resto de mis compañeros</p> |
|--|--|

Nº	PROPOSICIONES	A	B
1.	Recibo ataques a mi reputación		
2.	Han tratado de humillarme o ridiculizarme en público		
3.	Recibo burlas, calumnias o difamaciones públicas		
4.	Se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir		
5.	Se me ignora o excluye de las reuniones de trabajo o en la toma de decisiones		
6.	Se me impide tener información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo		
7.	Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme caer en errores y después acusarme de negligencia o ser un mal trabajador		

⁸¹ Doctor en Antropología Social y Cultural. Director del Instituto de Investigación de Salud Ocupacional, México Director del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional, Departamento de Salud Pública, Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, México .Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel I a partir de enero de 2000.

8.	Se extienden por el centro de trabajo rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona		
9.	Se desvalora mi trabajo y nunca se me reconoce que algo lo haya hecho bien		
10.	Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen maliciosamente a otras personas o elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.		
11.	Se castigan mis errores o pequeñas fallas mucho más duramente que al resto de mis compañeros		
12.	Se me obstaculizan las posibilidades de comunicarme con compañeros y/o con otras áreas del centro de trabajo		
13.	Se me interrumpe continuamente cuando trato de hablar		
14.	Siento que se me impide expresarme		
15.	Se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo		
16.	Se me evita o rechaza en el trabajo (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo explícito, desdén o menosprecio, etc.)		
17.	Se ignora mi presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no me vieran o no existiera)		
18.	Se me asignan sin cesar tareas nuevas		
19.	Los trabajos o actividades que se me encargan requieren una experiencia superior a las competencias que poseo, y me las asignan con la intención de desacreditarme		
20.	Se me critica de tal manera en mi trabajo que ya dudo de mi capacidad para hacer bien mis tareas		
21.	Tengo menos oportunidades de capacitarme o formarme adecuadamente, que las que se ofrecen a otros compañeros		
22.	Se bloquean o impiden las oportunidades que tengo de algún ascenso o mejora en mi trabajo		

*Las personas que me producen las cosas arriba mencionadas son (puede marcar más de una):

Mi(s) superior(es) _____
 Compañero(s) de trabajo _____
 Subordinado(s) _____

SISTEMA DE CALIFICACIÓN

El instrumento califica dos elementos:

La violencia psicológica en el trabajo en general; y
El acoso psicológico en el trabajo.

LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO EN GENERAL

Este apartado se califica sumando los puntos obtenidos en la primera serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Muy frecuentemente” “Frecuentemente” “Algunas veces” “Casi nunca”
“Nunca”

Se obtendrán dos calificaciones derivadas de aquí: la presencia de eventos de violencia y la intensidad de los mismos.

La presencia de violencia será evaluada por la cantidad de diferentes formas o eventos de violencia psicológica que la persona sufre en su ambiente de trabajo y se determina por el número de reactivos en que el sujeto contestó cualquier cosa diferente a “Nunca”, ya que cualquiera de las otras respuestas posibles indica que la conducta violenta está presente y señalará como “positivo” el reactivo.

Se obtiene simplemente contando cuantas respuestas de las 22 posibles fueron diferentes a “Nunca”.

La presencia de la violencia psicológica en el trabajador estudiado será considerada:

1 = Alta = 5 ó más reactivos contabilizados positivos.

2 = Media = Entre 1 y 4 reactivos positivos.

3 = Nula = Ninguno de los reactivos es calificado como positivo.

La INTENSIDAD se cuantifica uniendo en número de conductas violentas presentes a la frecuencia con que cada una de estas conductas se da, y se obtiene otorgando, a las respuestas dadas por el sujeto, el siguiente puntaje:

Muy frecuentemente = 4

Frecuentemente = 3

Algunas veces	= 2
Casi nunca	= 1
Nunca	= 0

La INTENSIDAD de la Violencia Psicológica en el trabajador estudiado se considerará conforme a la siguiente tabla:

Alta Intensidad	= 45 ó más puntos.
Mediana Intensidad	= 23 a 44 puntos.
Baja Intensidad	= 1 a 22 puntos.
Nula	= 0 puntos.

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Se cuantifica a partir de las respuestas obtenidas en la segunda serie de opciones de cada ítem o reactivo:

“Menos que mis compañeros” “Igual que mis compañeros” “Más que al resto de mis compañeros”

Y en este caso se contabiliza solamente el número de veces que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros”, y se otorga un punto por cada vez.

Deben anularse los casos que el trabajador haya contestado “Más que al resto de mis compañeros” y que la respuesta a la primera serie de opciones haya sido “Nunca”, pues sería una situación incongruente y debe sospecharse que las instrucciones o el instrumento mismo, no fueron adecuadamente comprendidos.

La presencia del Acoso Psicológico en el trabajador debe considerarse:

Nula o Baja	= 0 a 3 puntos.
Media	= 4 a 7 puntos.
Alta	= 8 ó más puntos.

CATEGORÍA	PUNTAJE	CLASIFICACIÓN
Presencia de Violencia Psicológica		
Intensidad de la Violencia Psicológica		
Acoso Psicológico en el Trabajo		

La pregunta final que se presenta sobre “La(s) persona(s) que me produce las cosas arriba mencionadas es:” se aplica exclusivamente para determinar el “Tipo de Acoso Psicológico” (descendente, horizontal o ascendente) en caso de existir.