

**UNIVERSIDAD MAYOR REAL Y PONTIFICIA DE  
SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA**

**VICERECTORADO**

**CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**TÍTULO DEL TEMA:**

**TIPIFICACIÓN PENAL DEL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE VIOLENCIA  
LABORAL**

**TRABAJO DE OPCIÓN AL GRADO MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE:**

**Lic. Gisela Fátima Calle Chambi**

**La Paz, 2024**

## **CESIÓN DE DERECHOS**

Al presentar esta tesis como requisito previo para la obtención del grado académico de Magíster en la Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca, otorgo el permiso al Centro de Información o a la Biblioteca de la Universidad para que esta tesis sea accesible y pueda ser consultada según las normativas establecidas por la institución.

Asimismo, autorizo la realización de copias de esta tesis, siempre y cuando se cumplan las regulaciones vigentes en la Universidad de San Francisco Xavier, y siempre y cuando dichas copias no tengan fines lucrativos.

Además, cedo a la Universidad San Francisco Xavier los derechos de publicación de esta tesis o de cualquier parte de la misma, respetando mis derechos de autor durante un período de treinta meses a partir de su aprobación.

Gisela Fátima Calle Chambi

La Paz, 2024.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi querida hija Ghisel Belén Rios Calle, por ser mi fuente de inspiración para seguir adelante con la realización de este aporte académico y a mis padres por su constante apoyo, amor y comprensión.

## **AGRADECIMIENTOS**

De igual forma agradezco a Dios, al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación de la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, centro de Estudios superiores que me acogió y permite mi realización profesional, para engrandecer nuestra patria y orgullo de sus hijos.

# CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	12
1. ANTECEDENTES .....	12
2. SITUACIÓN PROBLÉMICA .....	16
3. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
3.1 Pregunta de Investigación .....	19
4. OBJETO DE ESTUDIO .....	19
5. CAMPO DE ACCIÓN.....	19
6. LA IDEA A DEFENDER.....	19
7. OBJETIVOS .....	20
7.1 Objetivo General .....	20
7.2 Objetivos Específicos.....	20
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....	21
MARCO CONTEXTUAL.....	21
1. CONTEXTO SOCIAL .....	21
2. CONTEXTO ECONÓMICO.....	23
3. CONTEXTO POLÍTICO.....	25
4. CONTEXTO CULTURAL.....	26
5. CONTEXTO CIENTÍFICO.....	29
6. ACTORES INVOLUCRADOS.....	32
7. UBICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	32
7.1 Funciones del Diagnóstico de Situación .....	32
7.2 Problema Científico de la Investigación .....	33

7.3	Objeto y Objetivo de la Investigación.....	33
7.4	Campo de Acción de la Investigación.....	33
Capítulo I MARCO TEÓRICO .....		34
MARCO CONCEPTUAL .....		34
1.	DESCRIPCIÓN DE ANTECEDENTES .....	34
1.1	Antecedentes Históricos del Acoso Laboral .....	34
1.2	Contribuciones Académicas Clave.....	35
1.3	Antecedentes Legales en Bolivia .....	35
1.4	Desafíos y Limitaciones Actuales .....	37
1.5	Impacto del Acoso Laboral en Bolivia.....	39
1.6	Impacto Organizacional .....	40
1.7	Perspectivas Futuras y Recomendaciones.....	42
2.	DESCRIPCIÓN DE TEORÍAS .....	48
2.1	Teoría de la Violencia y Desigualdad Laboral.....	48
2.2	La Teoría de la Violencia Laboral.....	51
2.3	Teoría del Hostigamiento o Acoso Laboral .....	54
2.4	Teoría de la Violencia Laboral, Contexto Social y Subjetividad.....	57
2.5	La Teoría de la Organización del Trabajo.....	60
2.6	La Teoría del Poder y la Dominación .....	63
2.7	La Teoría de los Factores Psicológicos .....	67
2.8	La Teoría del Mobbing o Acoso Laboral .....	70
3.	DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS.....	73
3.1	Acoso Psicológico:.....	73
3.2	El Acoso Laboral según la OIT.....	75

3.3	Violencia Laboral.....	77
3.4	Agresión Psicológica.....	79
3.5	Síntomas del TEPT Trastorno de Estrés Postraumático.....	81
3.6	Síntomas Leves del TEPT Trastorno de Estrés Postraumático.....	82
3.7	Síntomas Graves del TEPT.....	83
3.8	Síntomas Muy Graves o Gravísimos del TEPT.....	85
3.9	Perfil Psicológico del Agresor del Acoso Laboral y Porqué es Violencia Laboral.....	86
3.10	Perfil de Personalidad del Acosador Laboral.....	87
3.11	Más Rasgos de Personalidad.....	88
3.12	La vertiente Patológica del Acosador.....	89
3.13	Compensando Carencias.....	89
3.14	Perfil Psicológico de la Víctima de Acoso Laboral Como una Forma de Violencia Laboral.....	90
3.15	Grado Leve de Acoso Laboral.....	90
3.16	Grado Grave de Acoso Laboral.....	91
3.17	Grado muy Grave o Gravísimo de Acoso Laboral.....	92
4.	MARCO JURÍDICO.....	95
4.1	Marco Jurídico Sobre el Acoso Laboral en Bolivia.....	95
5.	LEGISLACIÓN COMPARADA.....	98
5.1	Legislación Comparada sobre el Acoso Laboral en Latinoamérica.....	98
5.2	El Delito de Mobbing o Acoso Laboral en el Código Penal de España.....	99
5.3	Países en Latinoamérica que Ratificaron el Convenio 190 Sobre la Violencia y Acoso Laboral.....	100
6.	JURISPRUDENCIA.....	101

Capítulo II MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN .....	104
1. ENFOQUE: CUALITATIVO.....	104
2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: JURÍDICO-PROPOSITIVO .....	104
3. MÉTODOS .....	104
3.1 Método de Análisis Documental .....	104
3.2 Método Hermenéutico-Jurídico: .....	105
3.3 Método Comparativo: .....	105
3.4 Método Dogmático:.....	105
3.5 Método Sistemático:.....	105
3.6 Método Lógico-Deductivo: .....	105
3.7 Análisis de Contenido Cualitativo: .....	106
3.8 Procedimiento Metodológico .....	106
3.9 Limitaciones de la Investigación.....	107
4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL .....	107
4.1 Análisis de Legislación y Jurisprudencia:.....	107
4.2 Análisis Interdisciplinario: .....	107
4.3 Técnicas de Investigación Cualitativa.....	108
5. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS .....	109
5.1 Software de gestión bibliográfica:.....	109
5.2 Software de análisis cualitativo:.....	109
5.3 Justificación de las Técnicas .....	109
Capítulo III DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN .....	111
1. RESULTADOS .....	111
1.1 Presentación de Hallazgos:.....	113

1.2	Descripción de Tendencias: .....	115
1.3	Relación con los Objetivos: .....	115
1.4	Validez y Alcance: .....	117
2.	ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN .....	118
2.1	Interpretación de Hallazgos.....	118
2.2	Relación con el Marco Teórico .....	118
2.3	Análisis Comparativo.....	119
2.4	Implicaciones .....	119
2.5	Limitaciones .....	120
3.	PROPUESTA.....	121
3.1	Fundamentación Constitucional.....	122
3.2	Clasificación de los Daños Causados por el Acoso Laboral.....	123
3.3	Propuesta Legislativa: Anteproyecto de Ley Contra el Acoso Laboral como Violencia Laboral .....	123
3.4	Impacto de la Normativa en el Entorno Laboral .....	124
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	138
	CONCLUSIONES .....	138
1.	VACÍOS LEGALES EN LA SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN BOLIVIA .....	138
2.	ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DEL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL.....	138
3.	JUSTIFICACIÓN DE LA TIPIFICACIÓN PENAL DEL ACOSO LABORAL .....	139
4.	PROPUESTA DE DISEÑO DE UNA NORMA ESPECIAL PARA LA TIPIFICACIÓN PENAL DEL ACOSO LABORAL.....	140

RECOMENDACIONES.....	142
1. Implementación Legislativa.....	142
2. Desarrollo de Políticas Públicas .....	142
3. Formación y Sensibilización.....	142
4. Mecanismos de Denuncia y Protección .....	143
5. Apoyo a las Víctimas .....	143
6. Investigación Futura .....	143
7. Colaboración Internacional.....	144
8. Adaptación del Sector Privado .....	144
9. Monitoreo y Evaluación.....	144
10. Difusión de Resultados .....	145

## **RESUMEN**

La presente tesis, de tipo jurídico-propositivo y enfoque cualitativo, aborda una problemática de gran relevancia en el contexto jurídico boliviano: la tipificación penal del acoso laboral como una forma de violencia laboral. Este fenómeno ha generado consecuencias incalculables en los ámbitos psicológico, sociológico y económico, vulnerando diariamente los derechos fundamentales y laborales de trabajadores y empleadores, así como el derecho a un trabajo digno en condiciones equitativas y satisfactorias.

El objetivo de esta investigación es proponer la penalización del acoso laboral en Bolivia, con el fin de proteger los derechos y garantías establecidos en la Constitución Política del Estado. Para ello, se utilizó una metodología exhaustiva que incluyó métodos de análisis documental, hermenéutico-jurídico, comparativo, dogmático, sistemático, lógico-deductivo y *Lege Ferenda*, empleando técnicas de investigación y herramientas tecnológicas.

A través de una revisión detallada de la legislación y jurisprudencia existentes, así como el análisis de fuentes documentales relevantes, se pudo proponer una normativa que refuerce el objetivo de la investigación. Los resultados finales evidencian la necesidad urgente de tipificar penalmente el acoso laboral, destacando las deficiencias legales actuales y las graves repercusiones de este fenómeno en el entorno laboral.

Palabras clave: Tipificación penal, acoso laboral, violencia laboral, clima laboral, penalización.

## **ABSTRACT**

This thesis, of a legal-propositional nature and qualitative focus, addresses a highly relevant issue within the Bolivian legal context: the criminalization of workplace harassment as a form of labor violence. This phenomenon has resulted in incalculable consequences in psychological, sociological, and economic spheres, daily violating the fundamental rights and labor rights of both workers and employers, as well as the right to dignified work under equitable and satisfactory conditions.

The aim of this research is to propose the penalization of workplace harassment in Bolivia to protect the constitutional rights and guarantees established in the Political Constitution of the State. To achieve this, a comprehensive methodology was employed, utilizing methods such as documentary analysis, hermeneutic-legal analysis, comparative studies, dogmatic, systematic, logical-deductive approaches, and *Lege Ferenda*, alongside various research techniques and technological tools.

Through a detailed review of existing legislation and jurisprudence, as well as the analysis of relevant documentary sources, a regulatory framework was proposed to reinforce the research objective. The results underscore the urgent need to criminalize workplace harassment, highlighting current legal deficiencies and the serious repercussions of this phenomenon in the labor environment.

Key words: Criminal classification, workplace harassment, workplace violence, work environment, criminalization of workplace harassment.

# INTRODUCCIÓN

## 1. ANTECEDENTES

La problemática del acoso laboral, también conocido como "mobbing", ha emergido en las últimas décadas como una preocupación significativa en el ámbito laboral y jurídico. Este fenómeno, que se manifiesta como un conjunto de comportamientos contrarios y repetitivos hacia un trabajador, se reconoce cada vez más como una forma de violencia laboral con profundas repercusiones para la salud mental, el bienestar y la productividad. Sin embargo, la respuesta legal y normativa ante este problema sigue siendo insuficiente en muchas jurisdicciones, lo que resalta la necesidad de una tipificación penal específica para abordar de manera efectiva el acoso laboral como una forma de violencia laboral.

El acoso laboral se ha conceptualizado como una forma de violencia que puede manifestarse de diversas maneras, incluyendo la intimidación, la exclusión, la humillación y la sobrecarga de trabajo (Leymann, 1996). Aunque estos conceptos siguen siendo relevantes, estudios más recientes han ampliado la comprensión del acoso laboral, abarcando nuevas formas de comportamiento abusivo y sus efectos. Según estudio de Hollis (2019), el acoso laboral puede incluir prácticas más modernas como el hostigamiento digital, donde las comunicaciones electrónicas se utilizan para excluir, intimidar o humillar a las víctimas. Este fenómeno refleja la evolución de los entornos de trabajo y las formas de interacción en la era digital, añadiendo complejidad a la identificación y gestión del acoso.

Investigaciones recientes confirman que el acoso laboral tiene efectos devastadores no solo sobre la salud mental de las víctimas, como ansiedad y depresión, sino también sobre su salud física y su rendimiento en el trabajo. El estudio realizado por Kivimäki et al. (2020) encontró que el acoso laboral se asocia con un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y trastornos metabólicos, lo que subraya la importancia de abordar este problema desde una perspectiva de salud ocupacional. Además, el impacto en la productividad es considerable. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021)

estimó que el acoso laboral contribuye a la pérdida de alrededor del 4% del PIB global, debido a la disminución de la productividad y el aumento del ausentismo.

En términos de respuesta legal, la tipificación del acoso laboral ha sido objeto de debate en varias legislaciones. Algunos países, como Suecia y Francia, han implementado leyes específicas que criminalizan el acoso laboral, proporcionando un marco más sólido para la protección de los trabajadores (Høgh et al., 2018). En Francia, por ejemplo, la Ley de 2016 sobre el acoso moral y sexual en el trabajo establece sanciones claras para el acoso, así como procedimientos específicos para la denuncia y la investigación (Borg et al., 2017). Esta legislación ha servido como modelo para otros países que buscan fortalecer sus marcos legales en torno al acoso laboral.

Por otro lado, en muchas jurisdicciones, el acoso laboral se aborda principalmente a través de normativas laborales generales y políticas internas de las empresas, que a menudo carecen de mecanismos eficaces para garantizar una sanción adecuada (Torre et al., 2021). En estos casos, el acoso laboral puede ser considerado más como un problema de gestión o un conflicto laboral menor, en lugar de una forma grave de violencia. Esto puede resultar en una respuesta legal inadecuada, donde los casos de acoso se manejan con sanciones leves o se minimizan como meros conflictos interpersonales.

La falta de una tipificación penal clara y específica para el acoso laboral en muchas regiones limita la capacidad de las víctimas para obtener justicia y reparación. Las normativas laborales actuales, aunque en algunos casos adecuadas para abordar problemas relacionados con la discriminación y el hostigamiento, a menudo no contemplan la severidad y la naturaleza repetitiva del acoso laboral (Labrague et al., 2017). Esto puede llevar a que los casos de acoso laboral se clasifiquen erróneamente como conflictos laborales menores o problemas de gestión, sin el reconocimiento adecuado de su carácter abusivo y perjudicial.

Además, la respuesta legal ante el acoso laboral enfrenta desafíos adicionales debido a la naturaleza psicológica y a menudo invisible de las conductas involucradas. El acoso laboral frecuentemente ocurre de manera sutil y progresiva, lo que dificulta la recolección de

pruebas y la identificación de patrones de conducta que puedan ser sancionados adecuadamente (Rayner & Hoel, 2021). Esta invisibilidad del acoso puede llevar a que tanto los empleadores como las autoridades legales subestimen su impacto y eviten la implementación de medidas punitivas más severas. La dificultad para proporcionar pruebas tangibles y la naturaleza subjetiva de las experiencias de acoso pueden hacer que los casos sean menos priorizados en el sistema judicial.

Desde una perspectiva interdisciplinaria, el acoso laboral debe ser abordado no solo desde el derecho penal y laboral, sino también desde enfoques psicológicos y sociológicos. La psicología del trabajo ha demostrado que el acoso laboral puede tener consecuencias significativas para el bienestar psicológico y emocional de los empleados, incluyendo trastornos de estrés postraumático y baja autoestima (Labrague et al., 2017). Un estudio de Høgh et al. (2019) evidenció que los empleados que sufren acoso laboral son más propensos a desarrollar trastornos psicológicos graves, como el trastorno de ansiedad generalizada y la depresión severa. Además, la baja autoestima y el estrés crónico resultantes del acoso pueden tener efectos negativos duraderos en la vida personal y profesional de las víctimas.

Desde un enfoque sociológico, el acoso laboral refleja y perpetúa dinámicas de poder y control dentro de las organizaciones, afectando la estructura social y las relaciones interpersonales en el entorno laboral (Holland et al., 2020). Las jerarquías de poder y las normas culturales en el lugar de trabajo pueden contribuir a la tolerancia o incluso a la promoción del acoso laboral. Por lo tanto, abordar el acoso laboral requiere una comprensión profunda de las estructuras sociales y las dinámicas de poder que facilitan estas conductas. Los estudios han demostrado que las culturas laborales que normalizan el comportamiento abusivo o que carecen de una política clara de prevención y sanción son más propensas a experimentar altos niveles de acoso laboral (Borg et al., 2017).

A nivel normativo, la propuesta de una tipificación penal del acoso laboral pretende llenar un vacío legislativo importante al proporcionar un marco jurídico más claro y efectivo para la sanción de estas conductas. La tipificación penal no solo serviría como una herramienta disuasoria, sino que también ofrecería a las víctimas un recurso adicional para

la protección y la reparación. Esta propuesta se alinea con los objetivos de garantizar un clima laboral más seguro y equitativo, promoviendo una cultura organizacional en la que el acoso laboral sea reconocido como una conducta inaceptable y sancionada adecuadamente.

La tipificación penal del acoso laboral permitiría que los casos de acoso sean tratados con la seriedad que merecen y ofrecería un mecanismo formal para la denuncia y sanción de estas conductas. También podría incentivar a las empresas a adoptar políticas más rigurosas para prevenir el acoso y proteger a los empleados. Un estudio reciente de la OIT (2022) sugiere que la introducción de medidas legales más estrictas contra el acoso laboral podría mejorar significativamente la cultura laboral y la satisfacción de los empleados, reduciendo al mismo tiempo los costos asociados con la rotación de personal y el ausentismo.

El caso boliviano del acoso laboral destaca la insuficiencia de su regulación, que se limita a la legislación laboral sin incluir mecanismos de sanción específicos para los perpetradores. Aunque la legislación laboral reconoce el acoso laboral, su enfoque no contempla la gravedad de estas conductas como formas de violencia que requieren medidas punitivas efectivas. Esto resulta en que muchos casos se consideren simples conflictos laborales, lo que a menudo minimiza el impacto del acoso en la salud mental y física de las víctimas. Sin una tipificación penal clara, las víctimas enfrentan dificultades para obtener justicia, perpetuando un entorno laboral en el que el acoso puede persistir sin consecuencias significativas. Por lo tanto, es urgente considerar reformas legislativas que aborden esta problemática de manera integral.

En conclusión, la tipificación penal del acoso laboral representa un avance crucial en la lucha contra la violencia laboral. Este enfoque no solo aborda las deficiencias legales actuales, sino que también se basa en una comprensión interdisciplinaria del fenómeno, reconociendo su impacto multifacético y proponiendo una solución integral. La implementación de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral puede contribuir significativamente a la creación de un entorno de trabajo más seguro y justo, alineado con los estándares internacionales de derechos laborales y protección del bienestar de los trabajadores. La tipificación penal no es solo una medida correctiva, sino también un

paso hacia la construcción de culturas laborales más equitativas y respetuosas. Este cambio legislativo tiene el potencial de transformar no solo la forma en que se aborda el acoso laboral, sino también la cultura organizacional en general, promoviendo ambientes de trabajo más saludables y productivos.

## **2. SITUACIÓN PROBLÉMICA**

El acoso laboral, también conocido como "mobbing", se ha consolidado en las últimas décadas como una problemática laboral de alta relevancia debido a sus serias repercusiones en la salud mental de los trabajadores, el ambiente laboral y la eficiencia organizacional. Este fenómeno se caracteriza por un patrón sistemático y prolongado de comportamientos hostiles hacia un trabajador, que puede incluir intimidación, exclusión, humillación y sobrecarga de trabajo (Hollis, 2019). Aunque el acoso laboral ha sido objeto de estudio desde varias perspectivas, la situación problemática sigue siendo crítica debido a las deficiencias en las respuestas legales y la insuficiencia de mecanismos efectivos para abordar y sancionar adecuadamente estas conductas.

El impacto del acoso laboral es multifacético. En términos de salud mental, se ha demostrado que el acoso laboral está estrechamente asociado con trastornos psicológicos severos. Investigaciones recientes indican que las víctimas de acoso laboral experimentan una mayor incidencia de trastornos de ansiedad, depresión y estrés postraumático (Labrague et al., 2017). Un estudio de Høgh et al. (2019) subraya que el estrés crónico inducido por el acoso puede llevar a trastornos psicológicos graves, afectando negativamente la calidad de vida de las víctimas. Además, estos problemas psicológicos pueden tener consecuencias físicas significativas, como un mayor riesgo de enfermedades cardiovasculares y trastornos metabólicos (Kivimäki et al., 2020). La interacción entre el estrés psicológico y físico resalta la necesidad urgente de abordar el acoso laboral desde una perspectiva holística que considere tanto la salud mental como la física.

El efecto del acoso laboral no se limita a la salud individual de los empleados; también tiene implicaciones importantes para el ambiente laboral y la productividad organizacional.

El acoso laboral puede deteriorar gravemente el clima organizacional, disminuyendo la moral del equipo y fomentando un ambiente de desconfianza y hostilidad (Holland et al., 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) estima que el acoso laboral contribuye significativamente a la pérdida de productividad y a un aumento en el ausentismo, calculando que estas pérdidas representan aproximadamente el 4% del PIB global. Este impacto económico resalta la necesidad de intervenciones eficaces para prevenir y manejar el acoso laboral, no solo para proteger a los empleados, sino también para mantener la eficiencia organizacional.

Sin embargo, la respuesta legal al acoso laboral sigue siendo inadecuada en muchas jurisdicciones. Aunque algunos países han avanzado significativamente en la creación de marcos legales específicos para combatir el acoso laboral, otros todavía dependen de normativas laborales generales y políticas internas de las empresas que no siempre abordan adecuadamente el problema (Torre et al., 2021). Por ejemplo, en el caso de Francia, la información ha tipificado el acoso laboral (*harcèlement moral*) como un delito penal. En 2002, Francia introdujo la Ley de Modernización Social, que incluyó disposiciones específicas sobre el acoso moral en el trabajo. El Código Penal francés, en su artículo 222-33-2, tipifica el acoso moral como un delito, estableciendo penas que pueden incluir prisión y multas. En Francia, la Ley de 2016 sobre el acoso moral y sexual en el trabajo ha servido como un modelo para otros países, al establecer sanciones claras y procedimientos específicos para la resolución de casos de acoso (Borg et al., 2017).

Sin embargo, muchas jurisdicciones carecen de una legislación específica sobre acoso laboral, abordando el problema principalmente a través de normativas generales que a menudo no reconocen la severidad del acoso ni proporcionan mecanismos efectivos para la sanción (Torre et al., 2021). Esta falta de una tipificación penal clara limita la capacidad de las víctimas para obtener justicia y reparación, y puede llevar a que los casos de acoso se clasifiquen erróneamente como conflictos laborales menores o problemas de gestión (Namie, 2019). La ausencia de un marco legal amplio para el acoso laboral puede resultar en sanciones inadecuadas y en una gestión deficiente de las denuncias, perpetuando el ciclo de abuso.

La invisibilidad y la sutileza del acoso laboral representan otro desafío significativo. El acoso a menudo se manifiesta de manera sutil y progresiva, dificultando la recolección de pruebas y la identificación de patrones de conducta que puedan ser sancionados adecuadamente (Rayner & Hoel, 2021). Esta característica hace que tanto los empleadores como las autoridades legales puedan subestimar el impacto del acoso, evitando la implementación de medidas punitivas más severas. La dificultad para proporcionar evidencia tangible y la naturaleza subjetiva de las experiencias de acoso pueden contribuir a que estos casos sean menos priorizados en el sistema judicial.

Además, el acoso laboral está intrínsecamente ligado a dinámicas de poder y control dentro de las organizaciones. Las jerarquías de poder y las normas culturales en el lugar de trabajo pueden facilitar o incluso promover el acoso, haciendo que sea más difícil de erradicar (Holland et al., 2020). Las culturas laborales que toleran o normalizan el comportamiento abusivo a menudo experimentan niveles más altos de acoso, lo que refleja una necesidad de intervenciones que no solo sancionen el acoso, sino que también promuevan cambios culturales dentro de las organizaciones (Borg et al., 2017).

En Bolivia, la situación del acoso laboral pone de manifiesto la falta de una regulación adecuada, ya que se restringe a la legislación laboral sin ofrecer mecanismos de sanción específicos para los agresores. Aunque la legislación menciona el acoso laboral, su enfoque no refleja estas conductas como formas de violencia que demandan medidas punitivas más contundentes. Esto lleva a que muchos incidentes se interpreten como simples conflictos laborales, lo que minimiza el grave impacto que el acoso tiene sobre la salud mental y física de quienes lo sufren. Sin una tipificación penal precisa, las víctimas enfrentan serias dificultades para alcanzar justicia, lo que fomenta un entorno laboral donde el acoso puede continuar sin consecuencias significativas. Por ello, resulta esencial impulsar reformas legislativas que aborden esta problemática de manera integral.

### **3. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

El acoso laboral es una forma muy grave de violencia laboral que tiene consecuencias significativas para los trabajadores y las organizaciones. La falta de una respuesta legal adecuada y la dificultad para prevenir y manejar el acoso destacan la necesidad de un enfoque más efectivo. La pregunta de investigación plantea la necesidad de explorar estrategias para prevenir y sancionar el acoso laboral, con el objetivo de garantizar un entorno laboral más seguro. Abordar este problema de manera integral no solo protegerá a los trabajadores, sino que también mejorará la productividad y el clima organizacional en general.

#### **3.1 Pregunta de Investigación**

¿Cómo se podrá prevenir y sancionar el acoso laboral como una forma de violencia laboral para garantizar un clima laboral más seguro en Bolivia?

### **4. OBJETO DE ESTUDIO**

El acoso laboral como una forma de violencia laboral en Bolivia.

### **5. CAMPO DE ACCIÓN**

El campo de acción de la tesis se sitúa en la intersección del derecho penal, el derecho laboral, los derechos humanos, la psicología y la sociología con un enfoque particular en la protección de los trabajadores y empleadores frente al acoso laboral como una forma de violencia laboral en Bolivia.

### **6. LA IDEA A DEFENDER**

El acoso laboral como violencia laboral se podrá prevenir y sancionar, mediante su tipificación penal y así garantizar un clima laboral más seguro en Bolivia.

## **7. OBJETIVOS**

### **7.1 Objetivo General**

Proponer el diseño de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral como forma de violencia laboral, con el propósito de garantizar un clima laboral más seguro en Bolivia.

### **7.2 Objetivos Específicos**

#### ***7.2.1 Primer Objetivo***

Identificar las deficiencias legales que dificultan la sanción efectiva sobre el acoso como una forma violencia laboral.

#### ***7.2.2 Segundo Objetivo***

Analizar el acoso laboral como una forma de violencia laboral desde un enfoque interdisciplinario.

#### ***7.2.3 Tercer Objetivo***

Justificar la pertinencia de la tipificación del acoso laboral como una forma de violencia laboral que genera repercusiones jurídicas con efectos psicológicos, sociológicos y económicos.

#### ***7.2.4 Cuarto Objetivo***

Diseñar la norma especial de tipificación penal del acoso laboral como forma de violencia laboral.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### MARCO CONTEXTUAL

#### 1. CONTEXTO SOCIAL

El acoso laboral, conocido como "mobbing", es un fenómeno que ha adquirido una importancia creciente en el entorno laboral contemporáneo. Se caracteriza por comportamientos sistemáticos y hostiles hacia un individuo, incluyendo intimidación, humillación y exclusión (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2018). Este problema tiene consecuencias graves tanto para la salud mental de las víctimas como para la dinámica organizacional en general.

En el contexto social, el acoso laboral está profundamente influenciado por las normas y valores predominantes en el entorno laboral. En sociedades con estructuras jerárquicas rígidas y una alta competitividad, el acoso puede ser más prevalente<sup>1</sup>. Esto se debe a que las dinámicas de poder en tales ambientes permiten que las conductas abusivas persistan sin ser desafiadas (Salin, 2019). Las jerarquías rígidas y la presión para rendir a altos niveles pueden fomentar un entorno en el que el acoso se convierte en una estrategia para consolidar el poder o para superar a los competidores. En estos contextos, el acoso puede ser visto como una forma de mantener el control y la dominancia, a menudo bajo el disfraz de competencia saludable (Hershcovis & Reich, 2018).

La influencia de la cultura organizacional también juega un papel crucial en la prevalencia del acoso laboral. En entornos donde se valoran profundamente las jerarquías y la obediencia, el acoso puede ser minimizado o incluso considerado como parte del

---

<sup>1</sup> De mayor incidencia o frecuencia. REA.

comportamiento normal esperado dentro de la estructura organizacional (Böhm, 2018). En estos entornos, los comportamientos abusivos pueden ser interpretados como una forma aceptada de gestión o disciplina, lo que perpetúa un ciclo de abuso y desensibilización hacia el problema.

Además, el estigma asociado con el acoso laboral puede desincentivar a las víctimas a denunciar los abusos. En contextos sociales donde se valora el silencio o la lealtad a la empresa, las víctimas pueden sentirse atrapadas y temer denunciar por miedo a represalias o a ser vistas como problemáticas (D'Cruz & Noronha, 2018). La falta de un marco de apoyo o la percepción de que no habrá justicia pueden hacer que las víctimas opten por no hablar, contribuyendo a la normalización del acoso y a la ausencia de medidas efectivas para abordarlo.

En muchos casos, la cultura organizacional puede contribuir a un entorno en el que el acoso laboral se convierte en una norma no cuestionada. Por ejemplo, en ambientes donde la presión para cumplir objetivos es alta y el estrés es omnipresente, los comportamientos abusivos pueden ser utilizados como herramientas para manejar la presión o para establecer una jerarquía de poder (Hershcovis & Reich, 2018). Esta dinámica puede crear un ciclo de violencia en el que las víctimas se sienten aisladas y sin apoyo, mientras que los perpetradores continúan actuando sin consecuencias significativas.

El impacto del acoso laboral va más allá del individuo afectado. Las organizaciones también sufren las consecuencias de un ambiente de trabajo tóxico. La presencia de acoso puede reducir la moral del equipo, aumentar la rotación de personal y disminuir la productividad. Estos efectos se traducen en costos económicos significativos para las empresas, que deben enfrentar la pérdida de talento, el aumento de los gastos en salud y la disminución del rendimiento general (Fitzgerald, Swan, & Fisher, 2019).

En resumen, el acoso laboral es un problema complejo y multifacético que está influenciado por una variedad de factores sociales, culturales y organizacionales. La comprensión de estas dinámicas es esencial para desarrollar estrategias efectivas para

prevenir y abordar el acoso en el lugar de trabajo. La tipificación penal del acoso laboral puede ofrecer un marco legal necesario para combatir este problema y promover un entorno laboral más seguro y justo para todos en todo ámbito laboral de Bolivia.

## **2. CONTEXTO ECONÓMICO**

Desde una perspectiva económica, el acoso laboral tiene implicaciones profundas tanto para los individuos como para las organizaciones. Los costos asociados con el acoso laboral pueden ser considerables e incluir una serie de efectos negativos que pueden impactar significativamente en la eficiencia y sostenibilidad de las empresas o instituciones laborales. Entre estos se encuentran la disminución de la productividad, el aumento del ausentismo, y los gastos relacionados con el reemplazo de empleados y la gestión de conflictos (Fitzgerald, Swan, & Fisher, 2019).

Uno de los impactos económicos más inmediatos del acoso laboral es la reducción de la productividad. Las víctimas de acoso al experimentar estrés, ansiedad disminuyen su capacidad de concentración, lo cual puede llevar a una menor eficiencia en sus tareas diarias. Estos costos no solo se derivan de la pérdida de productividad directa, sino también de los gastos asociados con la resolución de conflictos y la administración de casos de acoso.

El aumento del ausentismo también es una consecuencia económica significativa del acoso laboral. Los trabajadores que sufren acoso requieren tiempo para recuperarse del estrés y pueden experimentar problemas de salud relacionados que les obligan a tomar licencia médica. Esto no solo afecta la moral del equipo, sino que también incurre en costos adicionales para la empresa debido a la necesidad de cubrir la ausencia de estos empleados (Fitzgerald et al., 2019). La investigación sugiere que los altos niveles de ausentismo en ambientes donde prevalece el acoso pueden resultar en una carga económica sustancial para las organizaciones.

Los gastos relacionados con el reemplazo de empleados son otro componente importante de los costos económicos asociados con el acoso laboral. La rotación de personal

incrementada debido al acoso requiere que las empresas inviertan en el proceso de contratación y formación de nuevos empleados. El costo de reclutar, seleccionar y entrenar nuevos trabajadores puede ser considerable, especialmente si el acoso lleva a una alta tasa de rotación. Además, la pérdida de conocimiento institucional y experiencia puede afectar la continuidad y calidad del trabajo dentro de la empresa (Hogh et al., 2018).

En un contexto económico globalizado, la presión por la eficiencia y la reducción de costos puede exacerbar el problema del acoso laboral. Las empresas a menudo se enfrentan a la necesidad de maximizar sus beneficios y minimizar gastos, lo que puede crear un ambiente altamente competitivo y estresante. En tales entornos, algunos empleados pueden recurrir a tácticas abusivas para mejorar su posición o para gestionar la presión asociada con la carga de trabajo excesiva (Salin, 2019). Esta dinámica puede fomentar un entorno donde el acoso es más probable y se convierte en una estrategia para lidiar con las demandas laborales y la competencia interna.

La falta de políticas efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral puede aumentar aún más los costos económicos para las organizaciones. Las empresas que no abordan adecuadamente el acoso enfrentan riesgos significativos, incluyendo una alta rotación de personal, una baja moral entre los empleados y costos adicionales relacionados con la asistencia médica y legal para las víctimas (Fitzgerald et al., 2019). La ausencia de medidas proactivas para gestionar el acoso no solo perpetúa el problema, sino que también contribuye a un ambiente de trabajo tóxico que puede tener efectos perjudiciales a largo plazo.

Además, el costo de gestionar los conflictos derivados del acoso puede incluir gastos legales asociados con demandas y litigios, así como el costo de asesoramiento y soporte para las víctimas (Hogh et al., 2018). Estos gastos pueden acumularse rápidamente y representar una carga financiera significativa para las empresas que no han implementado políticas claras y efectivas para prevenir y manejar el acoso laboral.

En conclusión, el acoso laboral presenta una serie de desafíos económicos para las organizaciones, que van más allá de la pérdida de productividad. Los costos asociados con el ausentismo, la rotación de personal y la gestión de conflictos pueden acumularse rápidamente, subrayando la necesidad de una intervención más efectiva y proactiva para abordar este problema. Implementar políticas claras y efectivas para prevenir y sancionar el acoso laboral no solo protege a los empleados, sino que también ayuda a las empresas a mitigar sus costos económicos y a mantener un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

### **3. CONTEXTO POLÍTICO**

El marco legal y político en el que se desarrolla el acoso laboral varía ampliamente entre diferentes jurisdicciones y puede influir significativamente en la protección de los trabajadores y en la eficacia de las sanciones para los infractores. En muchos países, la legislación específica sobre el acoso laboral es limitada o inexistente, lo que dificulta la protección efectiva de los empleados y la sanción adecuada de quienes cometen estos actos (Cortina, 2018). La ausencia de marcos legales para abordar el acoso laboral puede resultar en un vacío en la protección de los derechos de los trabajadores, dejando a las víctimas sin recursos adecuados para enfrentar el problema.

En algunos contextos políticos, la falta de voluntad para legislar de manera contundente sobre el acoso laboral puede ser atribuida a varios factores. Uno de estos factores es la falta de reconocimiento de la gravedad del problema por parte de los responsables políticos y legislativos. El acoso laboral no se considera una prioridad política, lo que puede llevar a una falta de iniciativas para crear o fortalecer leyes que lo aborden (Hershcovis & Reich, 2018). Además, los intereses corporativos a menudo influyen en la política laboral, y las empresas pueden resistirse a regulaciones estrictas que podrían implicar costos adicionales o alterar la dinámica de poder dentro de la organización (Cortina, 2018).

En contraste, en países con sistemas legales más avanzados y un marco legal claro para abordar el acoso laboral, las organizaciones suelen contar con mecanismos más efectivos

para prevenir y sancionar el acoso. Por ejemplo, en varios países europeos, como Suecia y Francia, la legislación sobre acoso laboral es más avanzada y proporciona una mayor protección para los empleados. En Francia, la ley laboral ofrece protecciones específicas contra el acoso, incluyendo sanciones para los empleadores que no actúan adecuadamente en estos casos.

A pesar de contar con legislaciones avanzadas, la implementación efectiva de las leyes sobre acoso laboral puede seguir siendo un desafío significativo. Entre las barreras más comunes se encuentran la falta de recursos para hacer cumplir las normativas, la resistencia cultural hacia la denuncia de acoso y la insuficiencia de capacitación adecuada para quienes aplican las leyes (Fitzgerald et al., 2019). La falta de recursos puede significar que las agencias encargadas de supervisar y hacer cumplir las leyes no tengan la capacidad necesaria para gestionar los casos de manera eficaz. La resistencia cultural hacia la denuncia puede ser una barrera significativa en muchos contextos, donde las normas sociales y culturales desalientan a los empleados a reportar el acoso debido al estigma asociado o al temor a represalias (Salin, 2019). Además, la capacitación insuficiente para los responsables de la aplicación de las leyes puede llevar a una falta de comprensión adecuada sobre cómo manejar los casos de acoso, lo que puede resultar en una implementación ineficaz de las políticas y leyes existentes.

En conclusión, para abordar estos desafíos, es crucial no solo desarrollar leyes estrictas, sino también garantizar que estas leyes sean respaldadas por los recursos necesarios y que se promueva una cultura que apoye la denuncia y la resolución efectiva del acoso laboral. La educación y la capacitación sobre el acoso laboral para los responsables de la aplicación de las leyes y para los empleados son esenciales para mejorar la comprensión y la efectividad de las políticas en vigor. Además, los esfuerzos para cambiar la cultura organizacional y social en torno al acoso pueden contribuir a crear un entorno en el que los empleados se sientan más seguros al reportar el acoso y confiar en que las medidas tomadas serán justas y efectivas.

#### **4. CONTEXTO CULTURAL**

El contexto cultural juega un papel fundamental en la manera en que se percibe y se maneja el acoso laboral. Las normas culturales y los valores predominantes pueden tener una influencia profunda en la definición del acoso y en la respuesta a las denuncias. En muchas culturas, la jerarquía y la obediencia son altamente valoradas, y esto puede afectar cómo se interpretan y se responden las conductas abusivas en el lugar de trabajo. En contextos donde el respeto absoluto a la autoridad y la obediencia son pilares culturales, el acoso laboral puede ser minimizado o incluso ignorado, ya que las conductas abusivas pueden ser vistas como una extensión aceptable de la estructura de autoridad (Böhm, 2018). En tales culturas, el acoso puede ser considerado una parte inevitable de la dinámica laboral, en lugar de un problema a ser abordado activamente.

Por ejemplo, en muchas culturas asiáticas, como la japonesa, existe un fuerte énfasis en la jerarquía y en mantener la armonía dentro del grupo. En estos contextos, el acoso laboral puede ser menos visible o menos reportado debido a la presión para conformarse con las normas sociales y evitar el conflicto. Los empleados pueden sentir que denunciar el acoso es desleal o que desafía la estructura establecida de autoridad, lo que puede llevar a una normalización de conductas abusivas (Böhm, 2018). Esta percepción puede dificultar la implementación de políticas efectivas contra el acoso laboral, ya que las organizaciones pueden ser menos propensas a reconocer el problema o a tomar medidas correctivas.

En contraste, en culturas que valoran la equidad, los derechos individuales y el bienestar de los empleados, el acoso laboral tiende a ser tratado con mayor seriedad. En estos contextos, las organizaciones pueden estar más inclinadas a implementar políticas claras y detalladas contra el acoso laboral, así como a proporcionar formación y recursos para prevenir y manejar estos problemas de manera efectiva. Por ejemplo, en países como los Estados Unidos y en muchas naciones europeas, hay un fuerte énfasis en los derechos laborales y en la protección de los empleados contra el acoso y la discriminación (D'Cruz & Noronha, 2018). Estas sociedades tienden a tener marcos legales más desarrollados y prácticas organizacionales que promueven un ambiente de trabajo libre de acoso, reflejando un compromiso con la justicia y la equidad en el lugar de trabajo.

La disponibilidad y efectividad de los recursos para abordar el acoso laboral también están influenciadas por el contexto cultural. En culturas donde existe un fuerte énfasis en la justicia social y la transparencia, las políticas y prácticas contra el acoso pueden ser más proactivas y eficaces. Por ejemplo, en los países nórdicos como Suecia y Dinamarca, el contexto cultural de alta transparencia y equidad contribuye a la creación de políticas efectivas para combatir el acoso laboral (Einarsen et al., 2018). Las organizaciones en estos países suelen tener sistemas bien establecidos para la denuncia y resolución de casos de acoso, apoyados por una cultura que valora la justicia y el bienestar de los empleados.

Por otro lado, en contextos donde prevalece el silencio o el estigma asociado con la denuncia, las víctimas pueden enfrentar barreras significativas para obtener apoyo y justicia. En estas culturas, el estigma asociado con el acoso puede desalentar a las víctimas a presentar denuncias, y las organizaciones pueden carecer de mecanismos efectivos para abordar el problema. El silencio y la falta de visibilidad del acoso pueden perpetuar el problema y hacer que las víctimas se sientan aisladas y desamparadas (Hershcovis & Reich, 2018). La resistencia cultural hacia la denuncia y la falta de apoyo institucional pueden contribuir a un entorno en el que el acoso laboral no se aborda de manera adecuada y donde las víctimas no reciben la protección que necesitan.

De la observación personal y la experiencia de vida, en Bolivia, pese a que las políticas actuales propugnan la descolonización, esto no se ve reflejado en la práctica, particularmente en el caso del acoso laboral. En el tiempo de la colonia, la relación laboral era patrón/sirviente. La república, si bien se basó en liberal a los pueblos del yugo de servidumbre, el espíritu de esta relación no cambió, solamente el término jefe por el de patrón, donde la idea era que el jefe es el que manda y los subalternos obedecen sin cuestionar, es decir, sin tener explicación alguna del porqué deberían realizar la actividad mandada. En los últimos dieciséis años, si bien, no se cambió el concepto jefe/subalterno, si se reactivó el espíritu del concepto patrón/sirviente dado el nivel de violencia psicológica y moral que se ejerce, como una forma de revancha de quienes se creyeron en su momento en la posición de servidumbre. Este fenómeno se ha convertido en un acoso laboral como forma de violencia laboral, donde la exacción, el chantaje, la sobrepresión (trabajo bajo presión) es

la regla que impera y es políticamente protegida en una flagrante violación a los principios y derechos constitucionales fundamentales. Si no se regula este gran problema, la destrucción moral, psicológica y física tendrá profundas e incalculables consecuencias en la sociedad a corto plazo. Por otra parte, el alcance del daño repercute en el desarrollo y la productividad tanto del sector privado y mucho más en el sector público.

En resumen, el contexto cultural tiene un impacto significativo en cómo se percibe, se maneja y se resuelve el acoso laboral. Las normas culturales y los valores predominantes influyen en la definición del acoso, en la disposición a denunciarlo, y en la efectividad de las políticas y prácticas diseñadas para abordar el problema. Para abordar el acoso laboral de manera efectiva, es crucial considerar el contexto cultural y desarrollar estrategias que respeten y se adapten a las normas culturales mientras se promueve un entorno laboral seguro y justo para todos los empleados.

## **5. CONTEXTO CIENTÍFICO**

El contexto científico en torno al acoso laboral ha experimentado avances significativos en los últimos años, proporcionando una comprensión más detallada de este fenómeno y de sus efectos en los individuos y las organizaciones. La investigación científica ha abordado el acoso laboral desde múltiples disciplinas, incluyendo la psicología del trabajo, la sociología del trabajo y el desarrollo organizacional, lo que ha permitido una visión más completa de sus causas, consecuencias y posibles soluciones.

Desde la perspectiva de la psicología del trabajo, numerosos estudios han documentado las graves consecuencias psicológicas del acoso laboral. La investigación ha mostrado que el acoso laboral está estrechamente asociado con una serie de problemas psicológicos, como trastornos de ansiedad, depresión y estrés postraumático. Einarsen et al. (2018) destacan que las víctimas de acoso laboral pueden experimentar síntomas similares a

los de un trastorno de estrés postraumático, incluyendo pesadillas, flashbacks<sup>2</sup> y una hipervigilancia constante. Estos problemas psicológicos pueden afectar significativamente la calidad de vida de los individuos y su capacidad para funcionar efectivamente en el lugar de trabajo. La investigación también ha revelado que el impacto del acoso laboral puede ser tan severo que puede llevar a la incapacidad laboral a largo plazo, lo que resalta la necesidad urgente de abordar este problema de manera integral (Einarsen et al., 2018).

La psicología del trabajo también ha subrayado la importancia de los factores individuales y organizacionales en la dinámica del acoso laboral. Los estudios han encontrado que ciertas características personales, como la baja autoestima o el estilo de afrontamiento, pueden hacer que algunos empleados sean más vulnerables al acoso (Hershcovis & Reich, 2018). Además, el ambiente organizacional juega un papel crucial, ya que una cultura laboral tóxica o una falta de políticas claras contra el acoso pueden facilitar la perpetuación del acoso y hacer más difícil que las víctimas reciban apoyo y justicia.

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo, el acoso laboral a menudo refleja y perpetúa desigualdades de poder y jerarquías dentro de las organizaciones. Hershcovis y Reich (2018) argumentan que el acoso laboral no ocurre en un vacío, sino que está profundamente enraizado en las estructuras sociales y de poder que existen dentro de las organizaciones. Las desigualdades de poder pueden contribuir a un ambiente en el que el acoso es más probable y más difícil de abordar. Por ejemplo, en organizaciones donde hay una jerarquía rígida y donde el poder está concentrado en unas pocas manos, es más probable que ocurran comportamientos abusivos y que estos comportamientos sean tolerados o ignorados (Hershcovis & Reich, 2018). Abordar el acoso laboral, por lo tanto, requiere no solo una respuesta legal y organizacional, sino también un entendimiento profundo de las dinámicas de poder y las estructuras sociales que facilitan y perpetúan el acoso (Fitzgerald et al., 2019).

---

<sup>2</sup> Flashbaks: escenas retrospectivas, recuerdos

Además, la acumulación de evidencia científica sobre las mejores prácticas para prevenir y sancionar el acoso laboral ha informado el desarrollo de políticas y programas más efectivos. D'Cruz y Noronha (2018) han demostrado que la implementación de programas de formación y sensibilización es crucial para prevenir el acoso laboral. Estos programas deben abordar no solo el reconocimiento del acoso, sino también las estrategias para prevenirlo y para intervenir eficazmente cuando se produce. La formación debe ser continua y estar dirigida a todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de nivel básico, para asegurar que todos comprendan la importancia de un entorno de trabajo libre de acoso y sepan cómo actuar en caso de que ocurra.

La investigación también ha subrayado la importancia de desarrollar políticas claras y específicas contra el acoso laboral. Las políticas deben definir claramente qué comportamientos constituyen acoso, proporcionar un proceso claro para la denuncia y la investigación de los casos, y establecer sanciones para quienes violen las políticas (D'Cruz & Noronha, 2018). Además, es fundamental que las políticas sean implementadas de manera efectiva y que se respalden con recursos adecuados para garantizar que se cumplan. Las organizaciones que tienen políticas bien desarrolladas y que toman en serio la implementación y el cumplimiento de estas políticas suelen tener menos incidentes de acoso y una mayor satisfacción entre los empleados (Fitzgerald et al., 2019).

La promoción de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso es otra práctica clave respaldada por la evidencia científica. Los estudios han demostrado que las organizaciones que fomentan una cultura de respeto y que valoran la diversidad y la inclusión están mejor equipadas para prevenir el acoso laboral y para abordar eficazmente los incidentes cuando ocurren (Salin, 2019). Un ambiente de trabajo inclusivo no solo reduce el riesgo de acoso, sino que también mejora la moral y la satisfacción de los empleados, lo que puede contribuir a una mayor productividad y a un ambiente laboral más positivo en general.

## **Conclusión**

El acoso laboral surge y se desarrolla en un contexto multifacético que incluye aspectos sociales, económicos, políticos, culturales y científicos. Cada uno de estos contextos contribuye a la manifestación y resolución del problema, y su comprensión es esencial para desarrollar enfoques efectivos para prevenir y sancionar el acoso laboral en Bolivia. La tipificación penal del acoso laboral representa un avance significativo en la lucha contra este problema, ofreciendo una solución que aborde las múltiples dimensiones del acoso y promueva un entorno laboral más seguro y equitativo.

## **6. ACTORES INVOLUCRADOS**

En el contexto de la tesis, se identificaron varios actores relevantes. Por un lado, están los trabajadores que sufren acoso laboral, quienes experimentan un impacto negativo en su esfera psicológica, física y económica.

Por otro lado, se encuentran las organizaciones y empresas, cuya productividad y clima laboral se ven afectados por la presencia de acoso.

Asimismo, se destaca la figura del Estado, quien tiene la responsabilidad de garantizar la protección de los derechos laborales y la prevención de la violencia laboral.

## **7. UBICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

La tesis se ubica en el ámbito laboral en Bolivia, específicamente en la relación entre el acoso laboral, la violencia laboral y la legislación laboral y constitucional. El análisis del contexto político en Bolivia permitió identificar las políticas y leyes existentes para la protección de los derechos laborales, evidenciándose la falta de normativa de prevención del acoso laboral como forma de violencia laboral, lo que a su vez contribuyó a la comprensión de su relevancia y la necesidad de abordarla desde una perspectiva legal y jurídica en Bolivia.

### **7.1 Funciones del Diagnóstico de Situación**

El diagnóstico de situación tuvo como función determinar la prevalencia del acoso laboral, identificó los factores de riesgo y protección, y estableció las necesidades y recursos disponibles para la prevención y atención del acoso laboral. Asimismo, el diagnóstico de situación permitió identificar las brechas y desafíos en la protección de los derechos laborales y la prevención de la violencia laboral en Bolivia.

## **7.2 Problema Científico de la Investigación**

El problema científico de la investigación fue analizar la tipificación penal del acoso laboral como forma de violencia laboral en Bolivia, lo que significó comprender las implicaciones legales y jurídicas de esta forma de violencia en el ámbito laboral.

## **7.3 Objeto y Objetivo de la Investigación**

El objeto de la investigación fue el acoso laboral como forma de violencia laboral en Bolivia, mientras que el objetivo fue analizar la tipificación penal del acoso laboral como violencia laboral.

## **7.4 Campo de Acción de la Investigación**

El campo de acción de la investigación se centra en el ámbito laboral en Bolivia, específicamente en la relación entre el acoso laboral, la violencia laboral y la legislación laboral y constitucional.

# Capítulo I

## MARCO TEÓRICO

### MARCO CONCEPTUAL

#### 1. DESCRIPCIÓN DE ANTECEDENTES

##### 1.1 Antecedentes Históricos del Acoso Laboral

###### *1.1.1 Antigüedad y Revolución Industrial*

El acoso laboral, aunque no se reconocía como tal, tiene raíces históricas profundas. En la antigüedad, especialmente en las civilizaciones griega y romana, los esclavos sufrían abusos sistemáticos que hoy podrían considerarse formas tempranas de acoso laboral. Finley (1990) señala que el trato a los esclavos en estas sociedades era particularmente cruel debido a que la economía se basaba más en el estatus y la ideología civil que en motivaciones económicas racionales.

Durante la Revolución Industrial del siglo XIX, los trabajadores enfrentaban condiciones laborales extremadamente difíciles, con largas jornadas y abusos frecuentes. Hobsbawm (1997) describe este período como transformador de las relaciones sociales, políticas y culturales entre clases y países. Aunque la explotación laboral era generalizada, aún no se reconocía oficialmente como acoso laboral.

###### *1.1.2 Movimiento Obrero y Conceptualización Moderna*

El surgimiento del movimiento obrero en los siglos XIX y XX comenzó a abordar algunas injusticias laborales, pero el concepto de acoso laboral como lo conocemos hoy aún no se había desarrollado. No fue hasta las décadas de 1980 y 1990 que el término "mobbing"

o acoso laboral comenzó a utilizarse en Europa, particularmente en países nórdicos como Suecia y Noruega.

### ***1.1.3 Desarrollo del Concepto de Acoso Laboral***

## **1.2 Contribuciones Académicas Clave**

1984: El psicólogo sueco Heinz Leymann acuña el término "mobbing" para describir el acoso sistemático en el lugar de trabajo.

1996: Marie-France Hirigoyen publica "El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana", enfocándose en el acoso moral en diferentes contextos, incluido el laboral.

2001: Iñaki Piñuel publica "Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo", convirtiéndose en una referencia importante.

2008: María Jesús Luceño examina los riesgos psicosociales asociados con el mobbing en su artículo "Riesgos psicosociales y salud laboral: el mobbing".

### ***1.2.1 Reconocimiento Internacional***

En junio de 2019, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó el Convenio Núm. 190, un tratado internacional que reconoce el derecho a un mundo laboral libre de violencia y acoso (OIT, 2019). Este convenio entró en vigor el 25 de junio de 2021, estableciendo que los gobiernos que lo ratifiquen deben implementar leyes y medidas políticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo (OIT, 2021).

## **1.3 Antecedentes Legales en Bolivia**

### ***1.3.1 Constitución Política del Estado (2009)***

La Constitución Política del Estado de 2009 marca un punto de inflexión al establecer en el parágrafo III del artículo 49 la prohibición de "toda forma de acoso laboral". Sin embargo, a pesar de este avance normativo, la implementación de esta disposición constitucional ha sido lenta y fragmentada (Constitución Política del Estado, 2009).

### ***1.3.2 Ley General del Trabajo***

La Ley General del Trabajo, promulgada en 1939 y elevada a categoría de Ley en 1946 (Decreto Supremo No. 21050), establece los derechos y responsabilidades básicas en el ámbito laboral boliviano. Sin embargo, al ser una legislación concebida en un contexto histórico diferente, no contempla de manera específica el fenómeno del acoso laboral, un problema que ha cobrado relevancia en las últimas décadas. Este vacío refleja la necesidad de actualizar la normativa laboral para abordar los desafíos contemporáneos en el mundo del trabajo (Decreto Supremo No. 21050, 1946).

### ***1.3.3 Ley N° 348 (2013)***

Esta ley establece mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia. Aunque no se enfoca específicamente en el acoso laboral, proporciona definiciones relevantes sobre violencia y situaciones de violencia que pueden aplicarse al contexto laboral.

### ***1.3.4 Resolución Ministerial No. 196/21 (2021)***

La Resolución Ministerial No. 196/21 (2021) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social estableció el "Procedimiento para la Atención de Denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral". Si bien este instrumento normativo representa un avance en la protección de las mujeres trabajadoras, ha sido objeto de críticas por no contemplar de manera explícita la protección de los trabajadores varones y por no incluir una instancia de descargo para los acusados (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021).

### ***1.3.5 Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral (PL-163-20)***

En abril de 2021, se presentó a la Asamblea Legislativa Plurinacional un proyecto de ley que tiene como objetivo combatir el acoso laboral en Bolivia. El Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral (PL-163-20) busca abordar las lagunas legales existentes y proporcionar un marco normativo más robusto para proteger a los trabajadores (Asamblea Legislativa Plurinacional, 2021). Algunos puntos clave del proyecto incluyen:

- Reconocimiento de la urgencia de regular el acoso laboral debido a la falta de legislación específica.
- Énfasis en los problemas físicos y psicológicos que sufren las víctimas de acoso laboral.
- Vinculación del acoso laboral con la violación de derechos constitucionales, incluyendo el derecho al trabajo digno.
- Propuesta de sanciones basadas en legislación comparada, como la de México y Colombia.

### ***1.3.6 Jurisprudencia Relevante***

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ha sido instado por el Tribunal Constitucional Plurinacional a regular el procedimiento administrativo para atender denuncias de acoso laboral, tanto en entidades públicas como privadas. Esta exigencia se encuentra plasmada en la Sentencia Constitucional Plurinacional 0232/2018-S3 (Tribunal Constitucional Plurinacional, 2018).

## **1.4 Desafíos y Limitaciones Actuales**

### ***1.4.5 Falta de Legislación Específica***

A pesar del reconocimiento constitucional, Bolivia carece de una ley específica que regule el acoso laboral. Esto deja a las víctimas en una situación de vulnerabilidad y sin claros mecanismos de protección o reparación.

#### ***1.4.6 Subregistro de Denuncias***

Según un informe verbal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, no existe un registro formal de denuncias por acoso laboral. Sin embargo, de acuerdo con la información proporcionada por la Dirección General de Trabajo, el número de denuncias es considerable, aunque no se clasifica claramente como acoso laboral. Como resultado, muchas de estas denuncias no pueden ser corroboradas ni demostradas adecuadamente. Cuando se reciben estas denuncias, los inspectores de trabajo después de comprobar in situ, suelen recomendar a la máxima instancia de la organización que implemente medidas de control para evitar la reiteración de comportamientos de acoso. Además, se identifican factores como el temor a perder el empleo y la falta de mecanismos efectivos de denuncia como obstáculos que impiden que las víctimas informen sobre el acoso laboral, lo que a su vez contribuye al subregistro del problema.

#### ***1.4.7 Limitaciones de la Resolución Ministerial 196/21***

Aunque representa un avance, esta resolución ha sido criticada por su enfoque limitado a mujeres trabajadoras y por no proporcionar un proceso adecuado de defensa para los acusados. Esta resolución trata del procedimiento que se sigue en el ámbito administrativo para la resolución de casos de acoso laboral denunciados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sin embargo a falta de una ley que determine el acoso laboral como una forma de violencia laboral sancionable penalmente, en el caso de demostrarse el hecho y ser reiterativo, la disposición resolutoria lo deriva a una denuncia de trata de persona, sin que necesariamente califique o se ajuste la violencia laboral al tipo penal de trata de persona.

#### ***1.4.8 Falta de Ratificación del Convenio 190 de la OIT***

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda de manera integral la problemática de la violencia y el acoso en el mundo laboral, definiéndolos como un conjunto de comportamientos inaceptables que pueden ser aislados o repetidos, y que tienen el potencial de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Esta definición es fundamental, ya que reconoce no solo las manifestaciones directas de violencia, sino también las amenazas que pueden crear un ambiente laboral hostil. Además, se incluye la violencia y el acoso por razón de género, lo que enfatiza la importancia de abordar estas conductas de manera que se contemple el contexto social y cultural en el que ocurren. Este enfoque resulta crucial, ya que el acoso sexual y otras formas de violencia afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a otros grupos vulnerables (OIT, 2019).

El ámbito de aplicación del Convenio es amplio, abarcando a todos los trabajadores, independientemente de su situación contractual, y se extiende a diversos sectores, tanto públicos como privados. Esto significa que la normativa no solo protege a los empleados asalariados, sino también a pasantes, aprendices, voluntarios y solicitantes de empleo. Además, se establece que la violencia y el acoso pueden ocurrir en una variedad de contextos, incluyendo el lugar de trabajo, los desplazamientos y las comunicaciones relacionadas con el trabajo. Este enfoque holístico es esencial para abordar el fenómeno de manera efectiva, ya que la violencia y el acoso pueden manifestarse en múltiples espacios y circunstancias, haciendo necesario que las instituciones implementen políticas de prevención y respuesta que consideren todas estas dimensiones (OIT, 2019).

Bolivia aún no ha ratificado este importante convenio internacional, lo que limita su capacidad para abordar de manera integral la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

## **1.5 Impacto del Acoso Laboral en Bolivia**

### ***1.5.1 Consecuencias Individuales***

El acoso laboral en Bolivia representa una problemática grave que deja profundas huellas en la vida de las víctimas. Las consecuencias de esta forma de violencia psicológica

son multifacéticas y pueden tener un impacto duradero en su bienestar. Por un lado, el acoso laboral está estrechamente vinculado a problemas de salud física y mental, como ansiedad, depresión, trastornos del sueño y enfermedades cardiovasculares (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Además, genera un estrés laboral crónico que afecta significativamente la calidad de vida de las personas. A nivel personal, las víctimas suelen experimentar una disminución significativa de su autoestima y confianza, lo que puede repercutir en sus relaciones interpersonales y en su desempeño laboral. Finalmente, el acoso laboral limita las oportunidades de desarrollo profesional, ya que las víctimas pueden ser desplazadas de sus puestos, aisladas socialmente o sometidas a un trato diferencial que obstaculiza su crecimiento dentro de la organización.

### **1.6 Impacto Organizacional**

A nivel de las organizaciones, el acoso laboral genera un ambiente de trabajo tóxico que elimina la motivación y el compromiso de los empleados. La constante preocupación por las agresiones sufridas, la disminución de la autoestima y el estrés crónico dificultan la concentración y la realización de tareas de manera eficiente. Como resultado, la productividad de la organización se ve significativamente afectada. Además, el acoso laboral puede generar un aumento significativo en los costos laborales debido a la rotación de personal, el absentismo y los reclamos legales.

Según Pérez (2023), en el contexto boliviano, el acoso laboral ha sido identificado como una de las principales causas de rotación de personal en diversas empresas, generando pérdidas económicas considerables y afectando la imagen institucional. Las víctimas de acoso laboral suelen experimentar problemas de salud física y mental que las obligan a ausentarse del trabajo con frecuencia. Además, muchos optan por renunciar a sus empleos para escapar de una situación laboral hostil. La alta rotación de personal genera costos adicionales para la empresa al requerir tiempo y recursos para la selección y capacitación de nuevos empleados.

El acoso laboral crea un ambiente laboral negativo que se contagia a todos los miembros de la organización. La falta de confianza, el miedo y la tensión generan un clima de desconfianza y hostilidad que afecta las relaciones interpersonales y la colaboración entre los empleados. Cuando se conocen casos de acoso laboral dentro de una organización, su reputación se ve seriamente dañada. Los clientes, los proveedores y los posibles empleados pueden perder la confianza en la empresa, lo que puede tener consecuencias negativas en su imagen de marca y en su competitividad en el mercado. Además, las empresas que no toman medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral pueden enfrentar demandas legales y sanciones por parte de las autoridades laborales.

### ***1.6.1 Consecuencias Sociales y Económicas***

A nivel más amplio, el acoso laboral en Bolivia puede contribuir a una serie de problemas sociales y económicos. El acoso laboral genera una carga significativa en el sistema de salud pública. Los problemas de salud mental y física derivados del acoso, como la depresión, la ansiedad y las enfermedades crónicas, requieren atención médica y tratamientos costosos. Además, las bajas laborales prolongadas y las incapacidades generan una pérdida de ingresos para el Estado y aumentan los gastos en prestaciones sociales.

Según Mamani y Gutiérrez (2022), el acoso laboral está asociado a un aumento significativo en los costos de atención médica y en la pérdida de productividad, lo que representa una carga económica considerable para el país. El acoso laboral puede llevar a la pérdida de talentos valiosos para las organizaciones y para el país en su conjunto. Cuando las personas talentosas se ven obligadas a abandonar sus empleos debido al acoso, la sociedad en su conjunto pierde los beneficios de su conocimiento y experiencia. Esto puede afectar negativamente la competitividad de las empresas y el desarrollo económico del país.

Como señalan Fernández y Ramírez (2021), la fuga de talentos debido al acoso laboral es un problema creciente, que limita el desarrollo de las empresas y del país. El acoso laboral socava la confianza de los trabajadores en sus empleadores y en las instituciones laborales en general. Cuando los trabajadores perciben que sus derechos no están protegidos

y que pueden ser víctimas de abusos, se genera un clima de desconfianza que dificulta la construcción de relaciones laborales saludables y productivas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), la falta de confianza en el entorno laboral es una de las principales consecuencias del acoso laboral y puede tener un impacto negativo en el desempeño organizacional. El acoso laboral suele afectar de manera desproporcionada a ciertos grupos de la población, como las mujeres, las personas pertenecientes a minorías étnicas o las personas con discapacidades. Esta forma de violencia contribuye a perpetuar las desigualdades sociales y de género, al limitar las oportunidades laborales de estos grupos y reforzar los estereotipos negativos. Como señalan varios estudios (por ejemplo, Pérez y García, 2022), el acoso laboral es un problema estructural que reproduce las desigualdades existentes en la sociedad boliviana.

### **1.7 Perspectivas Futuras y Recomendaciones**

Actualmente, la legislación laboral boliviana no cuenta con una norma específica que aborde de manera integral el problema del acoso laboral. Esta falta de regulación jurídica genera un vacío legal que impide una adecuada prevención, detección y sanción de este tipo de conductas. Según Mamani y Gutiérrez (2022), la ausencia de una legislación específica sobre acoso laboral en Bolivia ha dificultado la protección de las víctimas y ha permitido que esta práctica se perpetúe en diversos ámbitos laborales.

Una ley integral contra el acoso laboral debe incluir una definición clara y precisa de este fenómeno, así como de sus diferentes manifestaciones. Esto permitirá identificar con mayor facilidad los casos de acoso y garantizar una protección efectiva a las víctimas. Es fundamental que la ley considere tanto el acoso psicológico como el físico, y que incluya todas las formas de hostigamiento laboral, como la violencia verbal, el aislamiento social, la sobrecarga de trabajo y la discriminación. Tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), una definición clara y comprensiva del acoso laboral es esencial para establecer estándares internacionales y promover buenas prácticas en la prevención y el abordaje de este problema.

La ley debe establecer procedimientos claros y sencillos para que las víctimas puedan denunciar los casos de acoso laboral. Asimismo, es necesario establecer mecanismos de investigación ágiles y eficientes, que garanticen la confidencialidad de las denuncias y protejan a las víctimas de represalias. La investigación debe ser realizada por personal capacitado y neutral, y debe contar con la participación de las víctimas. De acuerdo con Fernández y Ramírez (2021), la implementación de protocolos de investigación claros y eficientes es fundamental para garantizar la justicia y la reparación integral de las víctimas de acoso laboral.

Asimismo, se debe garantizar la protección de las víctimas de acoso laboral, tanto durante el proceso de investigación como después de que se haya dictado una resolución. Las medidas de protección pueden incluir el traslado a otro puesto de trabajo, la modificación de las tareas asignadas, la suspensión del agresor o el acompañamiento psicológico. Es fundamental que las víctimas se sientan seguras y protegidas para que puedan denunciar los casos de acoso y colaborar en las investigaciones. Además, la ley debe establecer sanciones ejemplares para los agresores, que disuadan la comisión de nuevos actos de acoso. Las sanciones pueden incluir amonestaciones, suspensiones, despidos, indemnizaciones a las víctimas y, en casos graves, sanciones penales. Como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de las faltas cometidas y deben aplicarse de manera rápida y efectiva para disuadir a los agresores y proteger a las víctimas.

### ***1.7.1 Fortalecimiento de Mecanismos de Prevención***

La prevención del acoso laboral pasa por la educación y la sensibilización de todos los miembros de una organización. Es fundamental implementar programas de capacitación que aborden los conceptos de acoso, sus consecuencias y las formas de prevenirlo. Estos programas deben estar dirigidos a todos los niveles jerárquicos y deben ser impartidos por profesionales especializados en la materia. Según Mamani y Gutiérrez (2022), la capacitación en temas de acoso laboral es una herramienta eficaz para prevenir y reducir la incidencia de este problema en las organizaciones.

Toda organización debe contar con políticas internas claras y detalladas que prohíban cualquier tipo de acoso laboral. Estas políticas deben definir las conductas consideradas como acoso, establecer procedimientos para la presentación de denuncias, garantizar la confidencialidad y proteger a las víctimas de represalias. Además, es importante que estas políticas sean conocidas por todos los empleados y que se cumplan de manera rigurosa. Tal como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), las políticas internas claras y bien comunicadas son un elemento fundamental para prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Fomentar una cultura laboral basada en el respeto, la dignidad y la igualdad es fundamental para prevenir el acoso laboral. Esto implica crear un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y respetados, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica personal. La promoción de valores como la empatía, la colaboración y la comunicación abierta contribuye a la construcción de un entorno laboral saludable. De acuerdo con Fernández y Ramírez (2021), una cultura organizacional positiva es un factor clave para prevenir el acoso laboral y mejorar el bienestar de los empleados.

Las organizaciones deben implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para verificar la efectividad de las medidas de prevención adoptadas. Esto implica realizar encuestas periódicas entre los empleados, analizar los datos de denuncias y evaluar el clima laboral. Los resultados de estas evaluaciones permitirán identificar las áreas que requieren mayor atención y ajustar las estrategias de prevención según sea necesario. La evaluación continua es esencial para garantizar que las medidas de prevención sean efectivas y para identificar nuevas necesidades en materia de prevención del acoso laboral.

### ***1.7.2 Mejora de los Sistemas de Denuncia y Atención***

La existencia de un canal de denuncias efectivo no solo permite que las víctimas se sientan seguras al informar sobre incidentes, sino que también fomenta una cultura organizacional que prioriza la prevención del acoso laboral. Informar a todos los trabajadores

sobre la existencia de estos canales y cómo acceder a ellos es crucial para asegurar que sean utilizados adecuadamente (Aranda Martínez, 2023).

Los funcionarios encargados de recibir y atender las denuncias de acoso laboral deben contar con formación especializada que les permita brindar una atención adecuada y empática a las víctimas. Esta formación debe incluir conocimientos sobre el acoso laboral, sus consecuencias, los protocolos de atención y las medidas de protección a las víctimas. La capacitación adecuada asegura que el personal sea capaz de manejar las denuncias con la sensibilidad y el respeto necesarios, garantizando así un tratamiento justo e imparcial (Grupo Atico34, 2023).

La implementación de protocolos de actuación claros y eficientes para garantizar una respuesta rápida y efectiva ante las denuncias de acoso laboral. Estos protocolos deben definir los pasos a seguir desde el momento en que se presenta una denuncia hasta la resolución del caso. Es importante establecer plazos máximos para cada etapa del proceso y garantizar la participación de todas las partes involucradas, incluyendo a la víctima y al presunto agresor. Esto no solo asegura un manejo adecuado del caso, sino que también refuerza la confianza en el sistema por parte de los empleados (Compliance.lat, 2023).

Además, es necesario que las organizaciones realicen campañas informativas sobre el uso correcto de los canales de denuncia y los protocolos establecidos para tratar las denuncias. La sensibilización sobre estas herramientas ayuda a reducir el estigma asociado al reporte de acoso laboral y fomenta un ambiente donde los empleados se sientan cómodos al expresar sus preocupaciones (Ceca Magán Abogados, 2023).

La creación de un entorno laboral seguro y respetuoso depende en gran medida de la efectividad de estos canales y protocolos. Las empresas deben comprometerse no solo a implementar estas medidas, sino también a revisarlas periódicamente para adaptarse a nuevas realidades y necesidades emergentes en el ámbito laboral (Affor Health, 2023).

### ***1.7.3 Ratificación del Convenio 190 de la OIT***

La ratificación del Convenio 190 de la OIT representa un paso fundamental para Bolivia en la lucha contra el acoso laboral. Este instrumento internacional proporciona un marco legal sólido para prevenir y erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, reconociendo el derecho de todas las personas a trabajar en un entorno seguro y libre de violencia (Alianza por la Solidaridad, 2023). La adopción de este convenio es fundamental para establecer estándares que protejan a los trabajadores, especialmente a las mujeres, que son las más afectadas por estas problemáticas en el ámbito laboral.

Al ratificar este convenio, Bolivia se alinearía con los estándares internacionales en materia de protección de los derechos laborales. Esto fortalecería su imagen a nivel internacional y demostraría un compromiso genuino con la creación de ambientes de trabajo saludables y respetuosos (Prensa Diputados, 2022). La ratificación del Convenio 190 también permitiría a Bolivia acceder a recursos y apoyo técnico de la OIT, facilitando la implementación de políticas y programas para prevenir y combatir el acoso laboral, lo que es esencial dado el contexto actual de desigualdad y violencia en el trabajo (ABI, 2023).

La ratificación del Convenio 190 también permitiría a Bolivia demostrar un compromiso firme con la protección de los derechos laborales de sus ciudadanos. Al adoptar este instrumento internacional, el país estaría enviando un mensaje claro de que no tolerará ninguna forma de violencia o acoso en el mundo del trabajo (Friedrich-Ebert-Stiftung, 2023). Esto contribuiría a fortalecer la confianza de los trabajadores en las instituciones y a promover una cultura laboral basada en el respeto y la dignidad.

Finalmente, la ratificación del Convenio 190 tendría un impacto positivo en la economía boliviana. Al reducir los casos de acoso laboral, se disminuirían los costos asociados a la pérdida de productividad, la rotación de personal y los problemas de salud mental (Grupo Atico34, 2023). Un ambiente laboral más seguro y saludable no solo beneficiaría a los trabajadores, sino que también atraería inversiones y promovería el desarrollo económico sostenible en el país.

1.7.4 ***Primera Encuesta Mundial - OIT “Experiencias de violencia y acoso en el trabajo”*** Informe publicado el 2 de diciembre de 2022

El informe constituye un esfuerzo pionero para proporcionar una perspectiva integral sobre las manifestaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral a nivel mundial. Abarca las principales categorías de estos fenómenos -físicos, psicológicos y sexuales- y examina las experiencias de los participantes al reportar dichos incidentes.

Esta iniciativa de investigación, llevada a cabo conjuntamente por la OIT, la Fundación Lloyd's Register y Gallup, señala que, representa la primera exploración global que busca cuantificar, directamente desde los individuos, sus vivencias relacionadas con la violencia y el acoso en el entorno laboral. El informe, basado en los resultados de la encuesta, refleja la extensión y frecuencia de estas problemáticas, sobre sus manifestaciones predominantes y los obstáculos que dificultan su denuncia. Además, el informe pone énfasis en ciertos grupos demográficos particularmente vulnerables a diversas formas de violencia y acoso laboral, como los jóvenes y los migrantes.

El propósito fundamental de este informe es crear conciencia sobre una problemática de larga data y gran complejidad, cuyas raíces se extienden a contextos económicos, sociales y culturales más amplios, incluyendo aquellos relacionados con el mundo laboral y los roles de género arraigados. Este trabajo sienta las bases para futuras investigaciones y análisis más profundos, al tiempo que hace un llamado a la acción para garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso para todos, en consonancia con el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019.

Por otra parte, “La primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo”, arrojar luz sobre este problema profundamente arraigado en factores económicos, sociales y culturales complejos. Es así que, más del 23% de los empleados han experimentado algún tipo de violencia o acoso en su entorno laboral, ya sea física, psicológica o sexual (OIT, 2022). Este estudio no solo documenta la magnitud del problema, sino que también explora las barreras que impiden que las víctimas compartan sus

experiencias, tales como la vergüenza, la falta de confianza en las instituciones y la normalización de estas conductas. El informe revela que solo la mitad de las víctimas a nivel global ha informado sobre sus experiencias, y a menudo lo hacen solo después de haber enfrentado múltiples incidentes.

La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. El estudio destaca que los grupos más vulnerables incluyen a jóvenes, trabajadores migrantes y mujeres, siendo estas últimas las más afectadas por la violencia y el acoso sexuales. La investigación también subraya que más de tres de cada cinco víctimas han sufrido múltiples episodios de acoso, lo que refleja la gravedad de la situación (OIT, 2022). Manuela Tomei, Subdirectora General de la OIT, enfatiza la necesidad urgente de actuar para erradicar este problema y menciona la importancia del Convenio núm. 190 de la OIT, que establece un marco normativo para prevenir y sancionar la violencia en el trabajo. Este informe sirve como una base fundamental para que los países implementen políticas efectivas y, al mismo tiempo, promueve la recopilación de datos sólidos que respalden estas iniciativas.

El estudio de la OIT-LRF-Gallup se basó en entrevistas realizadas en 2021 a cerca de 75.000 personas empleadas mayores de 15 años en 121 países y territorios, como parte de la Encuesta Mundial de Riesgo de la Lloyd's Register Foundation.

## **2. DESCRIPCIÓN DE TEORÍAS**

Incluir teorías en el marco conceptual de la tesis “Tipificación Penal del Acoso Laboral Como Forma de Violencia Laboral” es fundamental, ya que proporciona una base teórica sólida para definir el acoso laboral y su carácter punitivo. Las teorías orientan la investigación, clarifican conceptos clave como el abuso de poder y el mobbing, y permiten contextualizar el acoso laboral dentro de la violencia estructural. Esto asegura un análisis riguroso y contribuye al avance en la comprensión legal y social del fenómeno.

### **2.1 Teoría de la Violencia y Desigualdad Laboral**

La Teoría de la Violencia y Desigualdad Laboral analiza la violencia y el acoso en el entorno laboral como manifestaciones directas de las desigualdades de poder y estatus presentes en el trabajo. Esta teoría sostiene que la violencia laboral no debe considerarse un fenómeno aislado, sino como un reflejo de las disparidades económicas y sociales más amplias (Hirigoyen, 1998). En este contexto, la violencia laboral puede clasificarse en tres categorías principales:

- Violencia de género en el trabajo:

Dirigida específicamente hacia individuos o grupos en función de su género, e incluye formas como el acoso sexual, la discriminación de género y otros comportamientos abusivos. La violencia de género es comúnmente observada en entornos laborales altamente masculinizados, donde las mujeres y las minorías de género enfrentan mayores barreras para el avance (Bourdieu, 1998).

Pierre Bourdieu (1998), en “La dominación masculina”, argumenta que las relaciones de poder en el trabajo son fundamentales para la perpetuación de la desigualdad de género. Bourdieu sostiene que las estructuras sociales que subordinan a las mujeres también se reflejan en el ámbito laboral, donde las diferencias de poder facilitan la violencia y el control.

- Violencia de poder en el trabajo:

Ocurre cuando aquellos en posiciones de poder o autoridad abusan de su estatus para ejercer control sobre sus subordinados. Este tipo de violencia se manifiesta frecuentemente como acoso laboral, mobbing o abuso de poder, lo que genera un ambiente de trabajo tóxico y de explotación (Brown, 2008).

El estudio de Brown (2008) titulado “Hacer daño a través de la raza y el género: Una exploración de la violencia de género racializada en el lugar de trabajo” examina cómo la violencia laboral se entrecruza con el racismo y el sexismo, mostrando que las mujeres de minorías raciales son desproporcionadamente afectadas por estas formas de violencia.

- Violencia estructural en el trabajo:

Se refiere a formas de violencia sistémica que están profundamente enraizadas en las estructuras laborales. Ejemplos incluyen condiciones laborales peligrosas, explotación económica y la carencia de derechos laborales fundamentales. Estas prácticas refuerzan las desigualdades socioeconómicas y perpetúan la marginalización de ciertos grupos (Hirigoyen, 1998).

Marie-France Hirigoyen (1998), en su obra *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, profundiza en el fenómeno del acoso moral en el trabajo y su conexión con las desigualdades laborales. Según Hirigoyen, el acoso laboral es una forma de violencia psicológica que refleja una jerarquización estructural en el lugar de trabajo, que a menudo afecta a los grupos más vulnerables.

### ***2.1.1 Alcances del Daño Ocasionado***

Los impactos de la violencia y la desigualdad en el trabajo son múltiples y afectan tanto a individuos como a las organizaciones y la sociedad en general:

- Efectos psicológicos:

Las víctimas de violencia laboral a menudo experimentan problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático. Estos problemas no solo afectan su bienestar personal, sino que también pueden influir en su desempeño profesional y relaciones sociales (Hirigoyen, 1998).

- Impacto en la carrera profesional:

Las personas que enfrentan violencia o acoso en el trabajo pueden sufrir estancamiento profesional, pérdida de empleo o reducción de oportunidades de avance. Esto

perpetúa un ciclo de desigualdad, ya que las víctimas suelen ser las más vulnerables dentro de las estructuras organizativas (Bourdieu, 1998).

- Impacto en la productividad:

Un entorno laboral marcado por la violencia y el acoso genera una atmósfera de desconfianza y temor, lo que reduce la productividad y aumenta la rotación de empleados. Las empresas que no abordan adecuadamente estos problemas pueden enfrentar consecuencias económicas significativas (Brown, 2008).

- Reproducción de desigualdades sociales:

La violencia en el trabajo refuerza las desigualdades ya presentes en la sociedad. Las dinámicas de poder que permiten el acoso y la violencia a menudo reflejan desigualdades más amplias de género, raza, clase social y otras categorías, profundizando las brechas existentes (Hirigoyen, 1998; Bourdieu, 1998).

## **2.2 La Teoría de la Violencia Laboral**

La Teoría de la Violencia Laboral analiza cómo se manifiesta la violencia en el lugar de trabajo y cómo esta, está intrínsecamente relacionada con las estructuras de poder, desigualdad y exclusión presentes en el entorno laboral. La violencia laboral puede adoptar diversas formas, desde el acoso físico y verbal hasta el abuso psicológico, y afecta tanto a la víctima directa como al entorno laboral general. Esta teoría ha cobrado mayor relevancia en los últimos años debido a los cambios en la organización del trabajo y a la creciente toma de conciencia sobre los derechos de los trabajadores. En este apartado, se analizarán las bases conceptuales de la violencia laboral, sus tipos principales, y su impacto en el ámbito laboral, sustentado en autores de renombre y estudios empíricos recientes.

### ***2.2.1 Definición y Bases Conceptuales***

La violencia laboral se define como todo acto o conducta, física o psicológica, que afecta negativamente la dignidad, integridad y bienestar de una persona en el ámbito laboral. Esta puede ser ejercida por superiores, compañeros o personas subordinadas dentro de la jerarquía organizacional. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la violencia laboral incluye el acoso físico, verbal, sexual, psicológico y cualquier forma de intimidación que pueda generar daño en el trabajador (OIT, 2016).

Desde un punto de vista teórico, se considera que la violencia laboral no es un fenómeno aislado, sino que está profundamente enraizada en las relaciones de poder dentro de las organizaciones. Pierre Bourdieu (1998) en su obra *La dominación masculina* plantea que las estructuras jerárquicas en las que las relaciones de poder no son equitativas tienden a generar dinámicas de dominación y subordinación, que se traducen en comportamientos violentos. En este contexto, la violencia laboral se presenta como una forma de mantener o reforzar el control y la autoridad en el lugar de trabajo.

### ***2.2.2 Tipos de Violencia Laboral***

La violencia laboral puede clasificarse en varios tipos, dependiendo de la naturaleza de los actos y la relación entre los actores involucrados. A continuación, se describen los tipos más comunes, basados en investigaciones académicas y la clasificación proporcionada por la OIT.

- Violencia física

Este tipo de violencia incluye el uso de la fuerza física o la amenaza de la misma para intimidar o causar daño a otro individuo. Aunque es menos común que otros tipos de violencia en el ámbito laboral, la violencia física sigue siendo una preocupación significativa en ciertos sectores, como la atención médica, la seguridad privada y el trabajo en fábricas (Chappell & Di Martino, 2006). La OIT reporta que la violencia física en el trabajo afecta a millones de trabajadores, especialmente en entornos donde los empleados están en contacto directo con el público o manejan situaciones de alto estrés (OIT, 2016).

- Violencia psicológica

La violencia psicológica incluye el acoso moral o mobbing, el abuso verbal y cualquier comportamiento que cause un daño emocional o psicológico a la víctima. Según Marie-France Hirigoyen (1998), el acoso moral es una forma insidiosa de violencia que puede destruir psicológicamente a las víctimas. Esta forma de violencia es frecuente en ambientes de trabajo competitivos o autoritarios, donde el abuso de poder es común. El mobbing o acoso grupal, descrito por Leymann (1996), es una de las formas más estudiadas de violencia psicológica en el trabajo y se refiere a la presión sistemática que un grupo ejerce sobre una persona para aislarla o humillarla.

- Violencia de género

La violencia de género en el trabajo, como el acoso sexual, representa una de las formas más comunes y dañinas de violencia laboral. Estudios recientes muestran que las mujeres son desproporcionadamente afectadas por el acoso sexual y la violencia de género en el lugar de trabajo, especialmente en sectores dominados por hombres (Smith & Watkins, 2018). Esta forma de violencia laboral no solo afecta la salud mental y física de las víctimas, sino que también perpetúa las desigualdades estructurales de género dentro del mercado laboral, tal como lo sostiene Bourdieu (1998).

- Violencia económica

La violencia económica se refiere a prácticas laborales que explotan económicamente a los trabajadores, como salarios bajos, jornadas excesivas o la falta de derechos laborales. Según estudios de la OIT, la precarización del trabajo y la falta de protección social son formas de violencia estructural que refuerzan las desigualdades en el lugar de trabajo, afectando principalmente a los trabajadores más vulnerables (OIT, 2016).

- Impacto de la violencia laboral

Los efectos de la violencia laboral son profundos y afectan no solo a las víctimas directas, sino también al ambiente organizacional y la sociedad en su conjunto. A nivel individual, la violencia laboral puede generar problemas graves de salud mental, como estrés postraumático, ansiedad y depresión (Hirigoyen, 1998). Las víctimas también pueden experimentar dificultades en su desarrollo profesional, enfrentando estancamiento, despidos o renuncias involuntarias como resultado del acoso.

A nivel organizacional, los entornos laborales donde prevalece la violencia sufren una disminución significativa en la productividad y el compromiso de los empleados. Las organizaciones que no abordan la violencia laboral corren el riesgo de enfrentarse a una alta rotación de personal, aumento de los costos por bajas laborales y una reputación negativa en el mercado (Chappell & Di Martino, 2006). Además, la violencia laboral tiene consecuencias económicas a nivel social, ya que aumenta la carga sobre los sistemas de salud pública y seguridad social debido a las bajas por enfermedad y los costos asociados al tratamiento de problemas de salud derivados de la violencia en el trabajo (OIT, 2016).

### **2.3 Teoría del Hostigamiento o Acoso Laboral**

La Teoría del Hostigamiento o Acoso Laboral (también conocida como mobbing o acoso moral) analiza cómo los trabajadores pueden ser sistemáticamente hostigados en su entorno laboral a través de conductas abusivas, repetitivas y que atentan contra su dignidad. El hostigamiento laboral se manifiesta en forma de abuso psicológico, exclusión social, descalificación profesional o amenazas, lo que genera graves consecuencias tanto para la víctima como para la organización. Esta teoría ha sido desarrollada y refinada por diversos autores a lo largo del tiempo, destacando la importancia de los factores estructurales y organizacionales que permiten la aparición y perpetuación de estas conductas.

#### **2.3.1 Definición y Bases Teóricas**

El acoso laboral se define como una conducta hostil, sistemática y prolongada en el tiempo que tiene como objetivo intimidar, humillar o desgastar psicológicamente a un

trabajador. El psicólogo sueco Heinz Leymann (1996) fue uno de los primeros en conceptualizar el término mobbing o acoso moral en el trabajo, definiéndolo como un tipo de violencia psicológica en la que una o varias personas ejercen un comportamiento hostil hacia otra, con el fin de excluirla del grupo o del entorno laboral.

Marie-France Hirigoyen (1998), en su obra *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, amplía la conceptualización del acoso laboral, señalando que este fenómeno no es un conflicto laboral común, sino una forma de maltrato sistemático que erosiona la autoestima y la integridad de la víctima. Hirigoyen sostiene que el acoso moral se fundamenta en una relación de poder desigual, donde la víctima se encuentra en una posición de vulnerabilidad frente al agresor, ya sea por diferencias jerárquicas, de género, o por su aislamiento en el entorno laboral.

### ***2.3.2 Tipos de Hostigamiento o Acoso Laboral***

El acoso laboral puede adoptar diversas formas dependiendo de los métodos utilizados y los objetivos perseguidos por el acosador. Los investigadores han identificado diferentes tipos de acoso laboral, cada uno con sus propias características y consecuencias.

- Acoso Vertical

Este tipo de acoso se produce cuando una persona en una posición de autoridad o poder (un supervisor o gerente) ejerce acoso sobre un subordinado. Este abuso de poder puede manifestarse a través de críticas desproporcionadas, asignación de tareas imposibles o marginación sistemática de la víctima. Las investigaciones de Leymann (1996) señalan que el acoso vertical es común en organizaciones jerárquicas rígidas, donde las estructuras de poder no permiten el cuestionamiento de las decisiones o la conducta de los superiores.

- Acoso Horizontal

En el acoso horizontal, los agresores son compañeros de trabajo que se encuentran en una posición similar a la de la víctima en la jerarquía laboral. Este tipo de acoso suele estar motivado por la competencia, la envidia o la necesidad de excluir a la víctima del grupo. Hirigoyen (1998) subraya que, aunque el acoso horizontal no implique una relación de poder jerárquico, sí existe una dinámica de poder grupal, donde el objetivo es marginar a la víctima y socavar su reputación o su posición en el equipo.

- Acoso Ascendente

Este es el tipo de acoso menos común, pero se refiere a situaciones en las que empleados subordinados acosan a un superior. Generalmente, este tipo de hostigamiento se da en organizaciones donde hay una falta de control y supervisión, y los empleados buscan debilitar la autoridad del acosado (Smith & Watkins, 2018).

### ***2.3.3 Acoso Organizacional o Institucional***

Este tipo de acoso es más estructural y se refiere a prácticas laborales implementadas por la propia organización que pueden ser vistas como formas de hostigamiento. Un ejemplo es cuando una empresa somete a los trabajadores a cargas de trabajo excesivas, condiciones laborales insalubres o inseguras, o políticas de despido arbitrarias. Este tipo de acoso es una forma de violencia laboral estructural que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), refuerza la explotación de los trabajadores más vulnerables.

- Consecuencias del Hostigamiento Laboral

Las consecuencias del acoso laboral son devastadoras tanto para las víctimas como para las organizaciones en las que ocurre. A nivel individual, las víctimas de acoso laboral suelen desarrollar síntomas de estrés, ansiedad, depresión, e incluso trastorno de estrés postraumático (Leymann, 1996). La constante presión psicológica a la que son sometidas deteriora su salud mental y física, lo que puede llevar a bajas laborales prolongadas e incluso al abandono del empleo.

Marie-France Hirigoyen (1998) argumenta que una de las consecuencias más graves del acoso laboral es el deterioro de la autoestima de las víctimas. El acoso sistemático no solo afecta la productividad y el desempeño laboral de la persona, sino que puede tener efectos duraderos en su vida personal y en su capacidad para reincorporarse a un entorno laboral saludable.

A nivel organizacional, el acoso laboral genera un clima de trabajo tóxico, en el que la productividad disminuye y la rotación de empleados aumenta. La OIT (2016) sostiene que las organizaciones que no abordan adecuadamente el hostigamiento laboral enfrentan consecuencias económicas considerables, incluyendo el aumento de los costos asociados a las bajas laborales, la disminución de la eficiencia y el deterioro de su reputación en el mercado laboral.

#### ***2.3.4 Prevención y Marco Jurídico***

La prevención del acoso laboral requiere de un enfoque integral que aborde tanto los factores individuales como los estructurales. Las organizaciones deben implementar políticas claras contra el acoso laboral, promover una cultura de respeto y equidad, y establecer mecanismos eficaces de denuncia y sanción. Además, es fundamental que las organizaciones brinden apoyo psicológico a las víctimas y promuevan programas de capacitación sobre el tema.

En cuanto al marco jurídico, muchos países han reconocido la gravedad del acoso laboral y han implementado leyes específicas para su prevención y sanción. En España, por ejemplo, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece obligaciones para los empleadores en la prevención de situaciones de acoso, mientras que, en Argentina, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres incluye disposiciones específicas sobre el acoso laboral y sexual (Ministerio de Trabajo, 2020).

### **2.4 Teoría de la Violencia Laboral, Contexto Social y Subjetividad**

La Teoría de la Violencia Laboral explora la violencia en el lugar de trabajo como un fenómeno que emerge de las dinámicas de poder, desigualdad y exclusión social inherentes a las relaciones laborales. Esta violencia no se limita a actos de agresión física, sino que incluye un espectro más amplio de formas de abuso, como el acoso psicológico, el abuso verbal y las condiciones laborales degradantes. Sin embargo, el análisis de la violencia laboral no puede realizarse de manera aislada, ya que el contexto social y la subjetividad de los individuos juegan un papel crucial en su aparición y desarrollo. Esta interrelación se refleja en cómo los trabajadores interpretan, responden y experimentan las diversas formas de violencia laboral, en función de las estructuras sociales y las experiencias personales que los rodean.

#### ***2.4.1 Contexto Social y Desigualdades Estructurales***

El contexto social en el que ocurre la violencia laboral está profundamente influenciado por las desigualdades estructurales de clase, género, etnia y edad, entre otros factores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) subraya que la violencia en el lugar de trabajo está relacionada con factores socioeconómicos que perpetúan la desigualdad y la explotación de los trabajadores más vulnerables. En este sentido, la violencia laboral no es un fenómeno aislado, sino un reflejo de las tensiones y desequilibrios presentes en el entorno social más amplio.

Autores como Pierre Bourdieu (1998), en su obra *La dominación masculina*, destacan cómo las estructuras de poder jerárquicas, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad, generan condiciones propicias para la violencia. La dominación simbólica que Bourdieu menciona en sus teorías se refleja en la violencia que sufren los trabajadores que ocupan posiciones subordinadas, como mujeres, migrantes o personas pertenecientes a minorías étnicas. Estas poblaciones, a menudo, experimentan formas de violencia laboral más severas, ya que su marginalización social se traduce en vulnerabilidad dentro del entorno laboral.

Por otro lado, la violencia económica en el trabajo también está relacionada con estas desigualdades estructurales. Trabajadores en condiciones precarias, como aquellos con

contratos temporales o mal remunerados, suelen ser más susceptibles a abusos laborales debido a su débil posición negociadora dentro de la organización (OIT, 2016). En este sentido, la precarización del trabajo no solo genera inestabilidad económica, sino también un ambiente en el que las prácticas abusivas pueden proliferar sin consecuencias inmediatas para los perpetradores.

#### ***2.4.2 Subjetividad y Violencia Laboral***

La subjetividad, o la forma en que los individuos perciben e interpretan sus experiencias en el entorno laboral, es otro elemento clave para comprender la violencia laboral. Desde una perspectiva psicológica y sociológica, la violencia en el trabajo no solo se define por el acto en sí, sino por cómo la víctima percibe e internaliza dicho acto. De acuerdo con Marie-France Hirigoyen (1998), autora de “El acoso moral”, el hostigamiento laboral afecta profundamente la subjetividad de las víctimas, quienes pueden llegar a dudar de su propio valor profesional y personal, lo que intensifica el daño psicológico. Este proceso de degradación psicológica es esencialmente subjetivo, ya que no todas las personas reaccionan de la misma manera ante situaciones similares.

Heinz Leymann (1996), uno de los principales investigadores sobre el acoso laboral o mobbing, también enfatiza cómo la subjetividad de las víctimas desempeña un papel en la evolución del acoso. Según Leymann, las personas que experimentan violencia en el lugar de trabajo tienden a sentirse aisladas y culpables, lo que refuerza la dinámica de poder abusiva. A medida que el acoso se prolonga, la percepción subjetiva de la víctima sobre su propia situación se ve distorsionada, lo que lleva a una erosión de la autoestima y, en muchos casos, a problemas graves de salud mental, como el estrés postraumático.

En el contexto de la violencia laboral, la subjetividad también está influenciada por el contexto organizacional y la cultura laboral predominante. Las empresas con culturas laborales altamente competitivas o con estructuras jerárquicas rígidas tienden a fomentar entornos en los que la violencia psicológica y el abuso de poder pueden ser normalizados o pasados por alto. En estos casos, las víctimas pueden no percibir inicialmente el abuso como

tal, debido a la interiorización de estas normas culturales (Smith & Watkins, 2018). De este modo, la subjetividad no solo es un reflejo de la experiencia individual, sino también de los valores y prácticas organizacionales que moldean cómo se percibe el abuso en el trabajo.

### ***2.4.3 Impacto Social y Organizacional***

El impacto social de la violencia laboral es profundo y abarca tanto a las víctimas individuales como a las organizaciones y la sociedad en su conjunto. A nivel individual, la violencia laboral puede llevar a una serie de problemas de salud mental y física, incluyendo depresión, ansiedad, enfermedades psicosomáticas e incluso tendencias suicidas (Hirigoyen, 1998). Estos problemas no solo afectan a la productividad y el desempeño laboral de la víctima, sino que también tienen un costo económico significativo para los sistemas de salud y seguridad social, ya que las víctimas suelen necesitar atención médica y psicológica a largo plazo (OIT, 2016).

A nivel organizacional, las empresas que no abordan adecuadamente la violencia laboral enfrentan serias consecuencias. Los entornos de trabajo tóxicos, donde prevalecen el abuso y la violencia, tienden a experimentar una alta rotación de empleados, disminución de la productividad y una baja moral entre los trabajadores. Según estudios de la OIT (2016), los costos asociados con la violencia laboral, como las bajas por enfermedad y la disminución del compromiso de los empleados, pueden tener un impacto significativo en la rentabilidad de las empresas.

## **2.5 La Teoría de la Organización del Trabajo**

La Teoría de la Organización del Trabajo se centra en cómo se estructuran, coordinan y controlan las actividades laborales dentro de una organización con el fin de alcanzar sus objetivos. Esta teoría abarca una amplia gama de enfoques que incluyen aspectos relacionados con la división del trabajo, la autoridad, la motivación, la comunicación y la cultura organizacional. Desde los primeros trabajos de autores como Frederick Taylor, hasta

las teorías contemporáneas, el estudio de la organización del trabajo ha evolucionado para abordar tanto la eficiencia como el bienestar de los empleados en el entorno laboral.

### ***2.5.1 Orígenes y Evolución de la Teoría***

Uno de los primeros enfoques de la organización del trabajo fue el Taylorismo, desarrollado por Frederick Winslow Taylor a finales del siglo XIX. En su obra *Principles of Scientific Management* (1911), Taylor propuso la aplicación de métodos científicos para mejorar la eficiencia en las tareas laborales. La base del Taylorismo es la división detallada del trabajo en tareas especializadas, lo que, según Taylor, permite una mayor productividad y un uso más eficiente de los recursos humanos y materiales.

El Taylorismo, sin embargo, fue criticado por deshumanizar el trabajo y reducir a los empleados a meros engranajes dentro de una máquina productiva. Los críticos, como el sociólogo Harry Braverman, en su obra *Labor and Monopoly Capital* (1974), argumentaron que esta división del trabajo contribuía a la alienación de los trabajadores al quitarles autonomía y creatividad en el proceso de producción.

En respuesta a las limitaciones del Taylorismo, el Fordismo, promovido por Henry Ford, implementó la producción en masa y la estandarización de productos. Ford introdujo la cadena de montaje en la industria automotriz, lo que permitió la producción a gran escala. Aunque este modelo incrementó la productividad, al igual que el Taylorismo, también se criticó por sus efectos alienantes y por reducir el trabajo a movimientos repetitivos.

### ***2.5.2 Teorías de la Organización Humana del Trabajo***

A mediados del siglo XX, la teoría de la organización del trabajo experimentó un cambio de enfoque hacia una perspectiva más humana y social con la Escuela de Relaciones Humanas, liderada por Elton Mayo. Este autor, a través de los experimentos de Hawthorne (1924-1932), demostró que los factores sociales y psicológicos desempeñan un papel fundamental en la productividad laboral. Mayo concluyó que las interacciones sociales, el

reconocimiento y la moral influyen directamente en el rendimiento de los empleados, y no solo las condiciones físicas o salariales, como se pensaba en las teorías anteriores (Roethlisberger & Dickson, 1939).

La Teoría de la Burocracia de Max Weber también contribuye al estudio de la organización del trabajo, especialmente en contextos formales y grandes organizaciones. Weber postuló que las organizaciones burocráticas funcionan de manera eficiente gracias a la especialización, las reglas formales, la jerarquía y la autoridad racional-legal (Weber, 1922). Este modelo proporcionó una estructura sólida para la gestión de empresas e instituciones públicas, pero también fue criticado por su rigidez y tendencia a generar ineficiencia en situaciones que requerían flexibilidad o innovación.

### ***2.5.3 Enfoques Contemporáneos y la Flexibilidad Organizacional***

Con el avance de la globalización y la tecnología, las teorías más recientes sobre la organización del trabajo han subrayado la importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad. Uno de los enfoques contemporáneos más influyentes es el Toyotismo, desarrollado por la empresa Toyota a mediados del siglo XX. A diferencia del Fordismo, el Toyotismo se caracteriza por la producción ajustada (just-in-time), la mejora continua (kaizen) y la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones (Ohno, 1988). Este enfoque busca optimizar la producción al reducir desperdicios y promover la calidad mediante la implicación de todos los niveles de la organización.

El postfordismo también es un concepto relevante en la teoría contemporánea de la organización del trabajo. Este modelo surgió en respuesta a la rigidez del Fordismo y su incapacidad para adaptarse a un mercado en constante cambio. El postfordismo se caracteriza por una producción flexible, descentralización del trabajo y una mayor importancia de la innovación y el conocimiento. Las empresas postfordistas tienden a ser más horizontales y a reducir las jerarquías, favoreciendo equipos multidisciplinarios y la toma de decisiones descentralizada (Harvey, 1989).

En las últimas décadas, ha cobrado relevancia la economía del conocimiento, donde el capital intelectual y la innovación son los principales motores de crecimiento en lugar de la producción en masa. En este contexto, la organización del trabajo se centra en la gestión del talento, el aprendizaje continuo y la creatividad. Las estructuras organizativas tienden a ser más dinámicas y abiertas, lo que permite a las empresas responder rápidamente a los cambios en el mercado global.

#### ***2.5.4 Impacto Social y Desafíos Actuales***

La teoría de la organización del trabajo no solo afecta la productividad y la eficiencia dentro de las organizaciones, sino que también tiene un impacto social significativo. La forma en que se organiza el trabajo influye en la calidad de vida de los empleados, su nivel de satisfacción laboral y su equilibrio entre la vida personal y profesional. Las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) muestran que las organizaciones que adoptan modelos más flexibles y participativos tienden a tener empleados más comprometidos y satisfechos.

Sin embargo, la evolución hacia formas más flexibles de organización del trabajo también plantea nuevos desafíos. El teletrabajo y la digitalización, por ejemplo, han permitido una mayor flexibilidad para muchos trabajadores, pero también han difuminado las fronteras entre el trabajo y la vida personal, generando un aumento en los niveles de estrés y agotamiento (burnout) (Eurofound, 2020). Las organizaciones contemporáneas enfrentan el desafío de crear entornos de trabajo que promuevan la productividad sin comprometer el bienestar de sus empleados.

### **2.6 La Teoría del Poder y la Dominación**

La Teoría del Poder y la Dominación es una perspectiva teórica fundamental en las ciencias sociales que explora cómo el poder es ejercido y mantenido dentro de las relaciones sociales, económicas y políticas. Esta teoría se basa en el análisis de las estructuras jerárquicas que determinan la distribución de recursos y privilegios, y cómo estas estructuras

se reproducen a través de mecanismos de dominación, control y legitimación. Autores como Max Weber, Michel Foucault y Pierre Bourdieu han desarrollado marcos conceptuales que permiten comprender las dinámicas del poder y la dominación en la sociedad contemporánea.

### ***2.6.1 Max Weber y la Legitimación del Poder***

Max Weber fue uno de los primeros teóricos en ofrecer una conceptualización clara del poder y la dominación. Según Weber, el poder es la capacidad de un individuo o grupo para imponer su voluntad en una relación social, incluso ante la resistencia. Por otro lado, la dominación se refiere a la probabilidad de que una orden sea obedecida por un grupo dado. Weber identificó tres tipos ideales de legitimación del poder: el poder tradicional, el carismático y el racional-legal (Weber, 1922).

El poder tradicional se basa en la creencia en la santidad de las tradiciones y en la legitimidad de aquellos que ostentan el poder dentro de un orden tradicional, como los monarcas o líderes religiosos. El poder carismático surge del reconocimiento de las cualidades excepcionales de un líder, que puede ser visto como dotado de un carácter heroico o divino. Finalmente, el poder racional-legal es el tipo de dominación más característico de las sociedades modernas y se basa en la obediencia a un sistema de leyes y normas impuestas por una burocracia. Este último tipo de poder es particularmente relevante en el contexto de los Estados-nación y las grandes organizaciones contemporáneas.

Weber destaca que la dominación solo puede ser efectiva cuando es legitimada por aquellos sobre los que se ejerce. Esta legitimación se da a través de la internalización de normas y valores que sostienen la estructura de poder vigente. Por tanto, el poder no solo depende de la coerción o la violencia, sino de una aceptación generalizada de la autoridad como legítima.

### ***2.6.2 Michel Foucault: Poder, Conocimiento y Disciplina***

Michel Foucault introdujo una perspectiva radicalmente diferente sobre el poder, enfatizando la relación entre poder y conocimiento y cómo las prácticas sociales son disciplinadas a través de mecanismos de control sutiles. Para Foucault, el poder no es algo que un individuo o grupo simplemente posee, sino que circula a través de las redes sociales y se ejerce en todos los niveles de la sociedad. En su obra *Vigilar y castigar* (1975), Foucault argumenta que las instituciones modernas, como las prisiones, las escuelas y los hospitales, funcionan como aparatos disciplinarios que regulan el comportamiento de los individuos mediante la vigilancia y la normalización.

Una de las contribuciones más importantes de Foucault es el concepto de biopoder, que se refiere a la forma en que el poder moderno se centra en la gestión de la vida y la salud de las poblaciones. En lugar de depender únicamente de la coerción directa, el biopoder actúa a través de instituciones que promueven normas de conducta aceptables, moldeando los cuerpos y las subjetividades de los individuos. En este sentido, el poder se vuelve más difuso y menos visible, pero no menos efectivo. El control social es interiorizado por los individuos, quienes se autodisciplinan para cumplir con las expectativas de la sociedad (Foucault, 1975).

La dominación en el marco foucaultiano, por lo tanto, no es un proceso unilateral, sino que involucra la participación activa de los individuos en su propia subordinación. Las relaciones de poder no son estables ni estáticas, sino que están en constante negociación y resistencia. Foucault también introduce la idea de que donde hay poder, siempre hay resistencia, lo que implica que las estructuras de dominación no son monolíticas, sino espacios de lucha y contestación.

### ***2.6.3 Pierre Bourdieu y la Dominación Simbólica***

El sociólogo francés Pierre Bourdieu amplió la comprensión del poder y la dominación a través del concepto de dominación simbólica, que hace referencia al modo en que las estructuras de poder se mantienen a través de la internalización de categorías sociales y culturales que parecen naturales, pero que en realidad son construcciones sociales. En su obra *La distinción* (1979), Bourdieu argumenta que la cultura y el capital simbólico son

herramientas fundamentales de dominación, ya que permiten que ciertas clases sociales impongan sus valores y estilos de vida como normativos.

Para Bourdieu, el poder no solo se ejerce mediante la fuerza física o la coerción económica, sino también a través de lo que él llama *habitus*, o el conjunto de disposiciones internalizadas que guían el comportamiento de los individuos. Estas disposiciones están estructuradas por las experiencias sociales y reflejan las posiciones que los individuos ocupan dentro de un campo social determinado. Por ejemplo, las clases dominantes poseen un capital cultural que les permite distinguirse de las clases subordinadas y mantener su posición de poder sin recurrir a la violencia o la coerción directa (Bourdieu, 1979).

La dominación simbólica se manifiesta cuando las estructuras de desigualdad social son percibidas como legítimas o naturales, lo que lleva a los dominados a aceptar su posición subordinada sin cuestionarla. De esta manera, la dominación se perpetúa a través de prácticas cotidianas y la reproducción de ideologías que refuerzan el *statu quo*.

#### ***2.6.4 El poder en la Sociedad Contemporánea***

La Teoría del Poder y la Dominación sigue siendo relevante en el análisis de las estructuras sociales contemporáneas. En un contexto de creciente desigualdad económica y política, las formas de poder se han vuelto más complejas y sutiles. El poder ya no se concentra únicamente en las instituciones estatales o en las corporaciones, sino que se extiende a través de las redes digitales y los medios de comunicación, lo que plantea nuevos desafíos para el estudio de la dominación.

En la actualidad, el poder está cada vez más mediado por la tecnología y los algoritmos, lo que permite formas de control y vigilancia más sofisticadas. Como señala Shoshana Zuboff en *The Age of Surveillance Capitalism* (2019), las grandes empresas tecnológicas han desarrollado nuevas formas de acumulación de poder mediante la extracción y explotación de datos personales. Este nuevo régimen de poder plantea preguntas fundamentales sobre la autonomía, la privacidad y la resistencia en la era digital.

## **2.7 La Teoría de los Factores Psicológicos**

La Teoría de los Factores Psicológicos se centra en el análisis de cómo los factores psicológicos influyen en el comportamiento humano, el rendimiento laboral y las relaciones interpersonales. En el contexto de las organizaciones y el trabajo, esta teoría sostiene que las características internas de los individuos, como la personalidad, la motivación, la percepción y las emociones, tienen un impacto significativo en su desempeño y bienestar. Los estudios en psicología organizacional y del trabajo han adoptado esta teoría para abordar el modo en que los factores psicológicos afectan tanto a la productividad como a la salud mental en los ambientes laborales (Robbins & Judge, 2018).

### ***2.7.1 Origen y Evolución de la Teoría***

La psicología organizacional comenzó a desarrollarse a principios del siglo XX, en parte como respuesta a las teorías mecanicistas del trabajo, como el Taylorismo y el Fordismo, que reducían al trabajador a un mero engranaje dentro del proceso productivo. Los experimentos de Elton Mayo, en la década de 1920, conocidos como los experimentos de Hawthorne, fueron pioneros en demostrar que los factores psicológicos, como la moral y la percepción del reconocimiento social, influyen directamente en la productividad de los empleados (Mayo, 1933). Estos estudios marcaron un punto de inflexión en la teoría de los factores psicológicos, al resaltar la importancia de las interacciones humanas y la motivación más allá de los incentivos económicos.

A partir de estos estudios, se desarrollaron teorías más complejas para entender los factores psicológicos en el contexto laboral. La Teoría de las Necesidades de Maslow (1943) es un ejemplo importante. Maslow propuso una jerarquía de necesidades humanas, donde las personas buscan satisfacer primero necesidades básicas como la seguridad y, posteriormente, necesidades más complejas como el reconocimiento y la autorrealización. Esta teoría fue adaptada al ámbito laboral para entender cómo la satisfacción de estas necesidades puede impactar en el compromiso y la motivación de los empleados (Maslow, 1943).

### ***2.7.2 Factores Psicológicos y su Impacto en el Trabajo***

Uno de los factores psicológicos más estudiados en el contexto laboral es la motivación. Las teorías de la motivación se han centrado en entender qué impulsa a las personas a actuar y cómo se puede incentivar el comportamiento productivo. Una de las teorías más influyentes es la Teoría de la Motivación y el Reforzamiento de B.F. Skinner, basada en el condicionamiento operante. Según Skinner, las conductas que son seguidas por recompensas tienden a repetirse, mientras que las conductas que no reciben refuerzo tienden a extinguirse (Skinner, 1953). En el entorno laboral, esta teoría se traduce en la idea de que los incentivos, tanto económicos como no económicos, son fundamentales para mantener altos niveles de productividad.

Otro aspecto importante dentro de la teoría de los factores psicológicos es la percepción. La forma en que los empleados perciben su entorno de trabajo, sus compañeros y su rol dentro de la organización influye directamente en su desempeño. Según la Teoría de la Equidad de John Stacy Adams (1965), los individuos comparan sus contribuciones y recompensas con las de otros, y perciben injusticia si creen que están siendo tratados de manera desigual. Esta percepción de inequidad puede llevar a la insatisfacción laboral, el descenso en la productividad o, incluso, la renuncia.

Además, el estrés laboral es otro factor psicológico crucial en la teoría. El estrés se ha definido como una respuesta emocional a las demandas que superan los recursos del individuo para hacerles frente (Lazarus & Folkman, 1984). El estrés crónico en el lugar de trabajo puede derivar en problemas de salud mental como ansiedad o depresión, así como en efectos físicos, como enfermedades cardiovasculares. Las organizaciones que ignoran la gestión del estrés corren el riesgo de enfrentar altos niveles de absentismo, baja moral y reducción de la productividad (Eurofound, 2020).

### ***2.7.3 Emociones y Clima Organizacional***

Las emociones también desempeñan un papel crucial en la teoría de los factores psicológicos. Las emociones positivas, como la satisfacción laboral, están relacionadas con una mayor productividad, mientras que las emociones negativas, como el miedo o la frustración, pueden llevar a la disminución del rendimiento y aumentar los conflictos interpersonales. La Teoría de los Afectos de Weiss y Cropanzano (1996) sostiene que el estado emocional de los empleados influye en su comportamiento y desempeño en el trabajo. Por tanto, un clima organizacional que fomente el bienestar emocional puede traducirse en un entorno más productivo y saludable.

Asimismo, el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los empleados sobre el entorno de trabajo, incluyendo aspectos como el apoyo de la dirección, la cooperación entre compañeros y las oportunidades de desarrollo profesional. Un clima organizacional positivo no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también puede reducir la rotación de personal y mejorar los niveles de satisfacción general. Las investigaciones indican que las organizaciones que invierten en el bienestar emocional de sus empleados tienden a ser más competitivas y exitosas (Schneider, Ehrhart & Macey, 2013).

#### ***2.7.4 Factores Psicológicos y Salud Mental en el Trabajo***

En las últimas décadas, ha habido un creciente interés en los factores psicológicos que influyen en la salud mental de los trabajadores. La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha subrayado que los lugares de trabajo que no abordan adecuadamente los factores psicológicos corren el riesgo de aumentar los problemas de salud mental entre sus empleados. La depresión y la ansiedad, por ejemplo, son condiciones que tienen un impacto negativo tanto en el bienestar del individuo como en la productividad general de la organización (OMS, 2020).

Las intervenciones psicosociales dentro del entorno laboral, como el desarrollo de programas de bienestar y la promoción de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, han demostrado ser efectivas para reducir el estrés y mejorar la salud mental de los empleados

(Quick & Tetrick, 2011). Estas intervenciones, además de crear un entorno de trabajo más saludable, pueden mejorar el rendimiento organizacional a largo plazo.

## **2.8 La Teoría del Mobbing o Acoso Laboral**

La Teoría del Mobbing o Acoso Laboral se refiere a un fenómeno que implica el hostigamiento sistemático y persistente dirigido hacia un individuo en el entorno laboral, con el objetivo de degradar su desempeño, aislarlo socialmente o forzarlo a abandonar su puesto. Este tipo de violencia psicológica es una manifestación de relaciones de poder asimétricas y se caracteriza por su repetición y prolongación en el tiempo. Investigadores como Heinz Leymann, pionero en el estudio del mobbing, han aportado una comprensión profunda de este fenómeno, sugiriendo que no es solo un problema individual, sino también organizacional y estructural (Leymann, 1996).

### ***2.8.1 Definición y Características del Mobbing***

El mobbing se puede definir como un comportamiento de hostigamiento o acoso moral que ocurre en el contexto laboral y que es ejercido por compañeros de trabajo, subordinados o superiores jerárquicos. Este comportamiento puede incluir agresiones verbales, aislamiento social, sabotaje del trabajo, rumores maliciosos y otras formas de abuso psicológico. Lo que distingue al mobbing de otros tipos de conflictos laborales es su naturaleza sistemática y continua, que suele prolongarse durante meses o incluso años, y que tiene como objetivo deliberado la destrucción psicológica de la víctima.

Según Heinz Leymann, el mobbing tiene cinco fases principales: (1) la aparición de un conflicto, (2) el inicio del mobbing, (3) la intervención de la administración, (4) el deterioro de la salud física y mental de la víctima, y (5) la exclusión o salida de la víctima del entorno laboral. Leymann subraya que el acoso laboral no es un fenómeno que pueda ser reducido a simples malentendidos o conflictos ocasionales, sino que se trata de una campaña organizada contra un trabajador (Leymann, 1996).

### ***2.8.2 Factores que Favorecen el Mobbing***

El mobbing no surge de manera espontánea, sino que se ve facilitado por ciertos factores organizacionales y personales. Entre los factores organizacionales destacan la existencia de una cultura laboral competitiva o agresiva, la falta de políticas claras contra el acoso, una estructura jerárquica rígida y un liderazgo autoritario o negligente (Einarsen et al., 2011). Las organizaciones que promueven o toleran una cultura de alta competitividad pueden, indirectamente, fomentar el mobbing al crear entornos laborales donde el poder se ejerce de manera opresiva.

Por otro lado, los factores personales también influyen en la aparición del mobbing. Las personas con perfiles que no se ajustan a las normas o expectativas del grupo, ya sea por su género, orientación sexual, raza o diferencias culturales, pueden ser más vulnerables al acoso. Asimismo, las víctimas de mobbing a menudo se describen como personas trabajadoras y eficientes, lo que podría convertirlas en blanco de envidia o resentimiento (Zapf & Einarsen, 2001).

### ***2.8.3 Consecuencias Psicológicas y Laborales del Mobbing***

El mobbing tiene consecuencias devastadoras tanto para las víctimas como para las organizaciones. En el plano psicológico, las víctimas de mobbing suelen experimentar síntomas de estrés postraumático, ansiedad, depresión, baja autoestima, insomnio y, en casos extremos, pensamientos suicidas. La violencia psicológica sostenida puede causar un deterioro grave en la salud mental y física de la persona afectada. Estudios han demostrado que las víctimas de mobbing presentan tasas más altas de enfermedades cardiovasculares y otras afecciones relacionadas con el estrés (Hoel, Einarsen, & Cooper, 2003).

Desde el punto de vista laboral, el mobbing afecta negativamente no solo a la víctima, sino también a la organización en su conjunto. Las consecuencias organizacionales incluyen la disminución de la productividad, el aumento de la rotación de personal, la pérdida de talento y un ambiente laboral tóxico que reduce la moral y el compromiso de los empleados.

El mobbing puede resultar en un clima de trabajo insostenible, lo que afecta directamente los resultados económicos de la empresa. Además, las organizaciones pueden enfrentar demandas legales y daños a su reputación si no toman medidas efectivas para prevenir y abordar el acoso laboral (Einarsen et al., 2011).

#### ***2.8.4 Intervención y Prevención del Mobbing***

Abordar el mobbing de manera efectiva requiere tanto intervenciones individuales como organizacionales. En el plano individual, es crucial proporcionar apoyo psicológico a las víctimas y facilitar el acceso a recursos como asesoramiento legal y terapias. En muchos casos, las víctimas de mobbing pueden requerir un tratamiento especializado para lidiar con las secuelas del acoso.

Desde una perspectiva organizacional, es vital que las empresas implementen políticas claras contra el acoso laboral, incluidas sanciones explícitas para los perpetradores de mobbing. El establecimiento de protocolos para denunciar y gestionar el acoso es una medida crucial para prevenir que estos comportamientos se perpetúen. Además, la promoción de un clima laboral saludable, que fomente la cooperación en lugar de la competencia destructiva, es fundamental para evitar que el mobbing se convierta en un problema sistémico dentro de la organización (Hoel et al., 2003).

Un enfoque proactivo también implica la formación de los líderes y gerentes para que puedan reconocer y abordar los primeros indicios de mobbing. Los líderes organizacionales tienen un papel clave en la creación de una cultura de respeto y apoyo mutuo, y deben estar capacitados para intervenir de manera temprana cuando surjan conflictos interpersonales en el trabajo.

#### ***2.8.5 Marco Legal del Mobbing***

En muchos países, el mobbing ha sido reconocido como una forma de violencia laboral y está contemplado en las leyes laborales. En España, por ejemplo, el acoso laboral

está regulado por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a las empresas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, lo que incluye la prevención de riesgos psicosociales como el mobbing (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020). En otros países de la Unión Europea y América Latina, se han implementado regulaciones similares para proteger a los trabajadores contra el acoso.

### **3. DESCRIPCIÓN DE CONCEPTOS**

Las teorías estudiadas han orientado la investigación, clarificando conceptos como el abuso de poder y el mobbing, y contextualizando el acoso laboral dentro de la violencia estructural, lo que asegura un análisis riguroso y contribuye al avance en la comprensión legal y social del fenómeno.

En la prosecución del trabajo de investigación, dentro del marco teórico y conceptual, es esencial definir y conceptualizar términos clave fundamentales para la comprensión de la investigación. Entre estos conceptos se encuentran:

#### **3.1 Acoso Psicológico:**

##### ***3.1.1 Concepto del Acoso Laboral***

El acoso laboral, también conocido como mobbing, se refiere a una forma de violencia psicológica que ocurre en el entorno de trabajo. Se caracteriza por una serie de comportamientos hostiles y sistemáticos dirigidos hacia un individuo, con el objetivo de menoscabar su dignidad, excluirlo socialmente o forzarlo a abandonar su puesto de trabajo. Este fenómeno puede ser perpetrado por superiores, colegas o subordinados, y se distingue por su naturaleza repetitiva y prolongada en el tiempo (Leymann, 1996).

##### ***3.1.2 Definición del Acoso Laboral***

El acoso laboral se define como un proceso de hostigamiento continuo que tiene lugar en el entorno laboral y que se manifiesta a través de comportamientos malintencionados. Según Leymann (1996), el acoso laboral implica “un comportamiento sistemático que degrada y humilla al empleado de manera constante y repetida”. Este comportamiento puede incluir agresiones verbales, aislamiento social, sabotaje del trabajo, difamación y otras formas de abuso psicológico. El objetivo del acoso es dañar la salud mental y emocional del trabajador, así como su rendimiento laboral y su posición en la organización (Einarsen et al., 2011).

### ***3.1.3 Características del Acoso Laboral***

Las características del acoso laboral incluyen varios elementos clave.

Primero, debe ser un comportamiento repetitivo y sistemático, no un incidente aislado. Según Zapf y Einarsen (2001), el acoso laboral se distingue por su persistencia, que puede durar meses o incluso años.

Segundo, el acoso debe tener un carácter hostil y malintencionado, destinado a menoscabar al individuo. Esto puede manifestarse a través de ataques verbales, aislamiento social, ataques a la reputación, y otras formas de maltrato psicológico (Hoel, Einarsen, & Cooper, 2003).

Otra característica importante es que el acoso laboral suele implicar una relación de poder desigual. A menudo, los acosadores ocupan posiciones de autoridad o tienen algún tipo de poder sobre la víctima, lo que facilita el ejercicio del acoso y la imposición de su voluntad (Leymann, 1996). La dinámica de poder desigual contribuye a que el acosador pueda llevar a cabo su comportamiento sin enfrentar consecuencias inmediatas o efectivas.

### ***3.1.4 Impacto del Acoso Laboral***

El impacto del acoso laboral es significativo tanto para el individuo afectado como para la organización en su conjunto. A nivel individual, las víctimas de acoso laboral a menudo experimentan una serie de problemas de salud mental y física, incluyendo ansiedad, depresión, estrés postraumático y trastornos psicosomáticos (Hoel et al., 2003). Estos problemas pueden llevar a una disminución de la calidad de vida y, en casos graves, a consecuencias como el suicidio (Zapf & Einarsen, 2001).

Desde el punto de vista organizacional, el acoso laboral puede causar una disminución en la productividad, un aumento en la rotación de personal y un ambiente de trabajo tóxico. Las organizaciones que no abordan adecuadamente el acoso laboral enfrentan riesgos como la pérdida de talento, el deterioro de la moral y la reputación dañada (Einarsen et al., 2011). Además, las empresas pueden enfrentar litigios y sanciones si no cumplen con las regulaciones legales que prohíben el acoso en el lugar de trabajo.

### ***3.1.5 Prevención y Gestión del Acoso Laboral***

Para prevenir y gestionar el acoso laboral, las organizaciones deben implementar políticas claras y efectivas. Esto incluye establecer protocolos para la denuncia y manejo de casos de acoso, así como proporcionar formación a empleados y líderes sobre el tema. La creación de un ambiente de trabajo donde se promueva el respeto y la inclusión, junto con un liderazgo proactivo en la resolución de conflictos, es crucial para prevenir la aparición y perpetuación del acoso laboral (Hoel et al., 2003).

Además, es fundamental ofrecer apoyo a las víctimas de acoso laboral a través de recursos como asesoría psicológica y legal. La intervención temprana y la creación de un sistema de apoyo robusto pueden mitigar los efectos negativos del acoso y ayudar a restaurar un ambiente laboral saludable (Zapf & Einarsen, 2001).

## **3.2 El Acoso Laboral según la OIT**

### ***3.2.1 Definición***

La OIT define el acoso laboral como cualquier “comportamiento no deseado y repetitivo que tenga por objeto o por efecto menoscabar la dignidad del trabajador, crear un entorno de trabajo hostil, intimidatorio, degradante, humillante o perturbador” (OIT, 2018). Esta definición subraya que el acoso laboral implica una serie de actos o comportamientos que se producen de manera sistemática y reiterada, no como un incidente aislado, y que tienen un impacto negativo sobre la dignidad y el bienestar de los empleados. Los comportamientos que se consideran acoso incluyen el hostigamiento verbal, el aislamiento social, la difusión de rumores, el sabotaje de trabajo, entre otros.

### ***3.2.2 Características del Acoso Laboral según la OIT***

De acuerdo con la OIT (2018), el acoso laboral se caracteriza por varios elementos clave. Primero, debe ser un comportamiento repetitivo y sistemático, lo que significa que no se trata de un solo incidente aislado, sino de una serie de actos que ocurren con frecuencia. Segundo, el comportamiento debe tener un efecto negativo sobre el trabajador, creando un ambiente de trabajo hostil y perjudicando su salud y bienestar. Tercero, el acoso laboral implica un desequilibrio de poder, donde el acosador, que puede ser un superior, colega o subordinado, ejerce su influencia para intimidar o perjudicar a la víctima (OIT, 2018).

### ***3.2.3 Impacto del Acoso Laboral Según la OIT***

El acoso laboral tiene un impacto considerable tanto a nivel individual como organizacional. A nivel individual, los trabajadores afectados pueden experimentar una variedad de problemas de salud mental y física, tales como ansiedad, depresión, estrés postraumático y trastornos psicosomáticos. La OIT (2018) señala que el acoso puede llevar a una disminución de la calidad de vida del trabajador, afectando su bienestar emocional y físico. Además, el acoso laboral puede causar una disminución de la productividad y un aumento en el absentismo laboral.

Desde una perspectiva organizacional, el acoso laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo tóxico, aumentar la rotación de personal y reducir la moral de los

empleados. La OIT (2018) también destaca que las organizaciones que no abordan adecuadamente el acoso laboral enfrentan riesgos legales y reputacionales, ya que el incumplimiento de las normas puede resultar en sanciones y daños a la imagen de la empresa.

#### ***3.2.4 Prevención y Gestión del Acoso Laboral Según la OIT***

Para prevenir y gestionar el acoso laboral, la OIT (2018) recomienda que las organizaciones implementen políticas claras y efectivas. Esto incluye la creación de mecanismos de denuncia accesibles y confidenciales, la capacitación de empleados y líderes sobre el acoso laboral, y el establecimiento de procedimientos para investigar y resolver los casos de acoso. Además, es crucial fomentar un clima de respeto y apoyo en el lugar de trabajo, donde se promueva la igualdad y se prevenga la discriminación y el abuso.

La OIT también sugiere que las organizaciones proporcionen apoyo adecuado a las víctimas, incluyendo acceso a servicios de asesoramiento psicológico y legal. La intervención temprana y la aplicación de medidas correctivas son esenciales para prevenir que el acoso se convierta en un problema persistente (OIT, 2018).

La violencia laboral se refiere a cualquier forma de conducta agresiva o abusiva que ocurre en el entorno de trabajo, que tiene como objetivo causar daño físico o psicológico a los trabajadores. Este término engloba una variedad de comportamientos que van desde agresiones físicas hasta violencia psicológica y acoso. La violencia laboral puede tener efectos devastadores tanto para los individuos afectados como para el ambiente laboral en su conjunto.

### **3.3 Violencia Laboral**

La violencia laboral, se refiere a cualquier forma de conducta agresiva o abusiva que ocurre en el entorno de trabajo, que tiene como objetivo causar daño físico o psicológico a los trabajadores. Este término engloba una variedad de comportamientos que van desde agresiones físicas a violencia psicológica, la violencia laboral objeto de esta investigación

puede tener efectos graves tanto para los individuos afectados como para el ambiente laboral en su conjunto.

### ***3.3.1 Definición de Violencia Laboral***

La violencia laboral es definida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como "todo acto o comportamiento que implique agresión física, amenazas, intimidación, acoso o cualquier otra forma de violencia que pueda causar daño físico o psicológico en el lugar de trabajo" (OIT, 2017). Esta definición abarca tanto la violencia directa, como las agresiones físicas, como la violencia indirecta, como el acoso y el maltrato psicológico. La OIT clasifica la violencia laboral en tres categorías principales: violencia física, violencia verbal y violencia psicológica (OIT, 2017).

### ***3.3.2 Tipos de Violencia Laboral***

Violencia física incluye cualquier acto de agresión que causa daño físico al trabajador, como golpes, empujones o cualquier tipo de contacto físico violento. Este tipo de violencia puede resultar en lesiones físicas y tiene un impacto inmediato y evidente en la salud del trabajador (Hogh, Mikkelsen, & Hansen, 2011).

Violencia verbal se refiere a comportamientos como insultos, gritos y amenazas que buscan menoscabar la dignidad de la persona. Aunque no implica daño físico, la violencia verbal puede tener consecuencias graves para la salud mental del trabajador, contribuyendo a un ambiente de trabajo hostil y degradante (Lutgen-Sandvik, 2008).

Violencia psicológica o acoso laboral, incluye comportamientos sistemáticos que buscan degradar al trabajador, como el aislamiento social, la difusión de rumores, la crítica constante y el sabotaje de su trabajo. Este tipo de violencia puede llevar a trastornos psicológicos graves, como ansiedad, depresión y estrés postraumático (Zapf & Einarsen, 2001).

### ***3.3.3 Impacto de la Violencia Laboral***

El impacto de la violencia laboral es profundo y multifacético. A nivel individual, puede llevar a problemas graves de salud mental y física, como trastornos de ansiedad, depresión, insomnio y estrés crónico. Los trabajadores expuestos a violencia laboral suelen experimentar una disminución en su calidad de vida y en su bienestar general (Hogh et al., 2011).

A nivel organizacional, la violencia laboral puede afectar la productividad, aumentar la rotación de personal y crear un ambiente de trabajo tóxico. Las empresas que no abordan la violencia laboral adecuadamente pueden enfrentar costos significativos relacionados con la pérdida de talento, la disminución de la moral y posibles litigios. La OIT (2017) destaca que la violencia en el lugar de trabajo puede también afectar la reputación de la organización y su capacidad para atraer y retener empleados talentosos.

### ***3.3.4 Prevención y Gestión de la Violencia Laboral***

Para prevenir y gestionar la violencia laboral, es crucial que las organizaciones implementen políticas claras y efectivas. Esto incluye el desarrollo de un código de conducta que prohíba explícitamente cualquier forma de violencia, la capacitación de empleados y líderes para identificar y manejar comportamientos violentos, y la creación de mecanismos de denuncia confidenciales (OIT, 2017).

Además, es esencial proporcionar apoyo a las víctimas de violencia laboral, incluyendo acceso a asesoramiento psicológico y asistencia legal. La intervención temprana y el establecimiento de un entorno laboral de apoyo pueden ayudar a mitigar los efectos de la violencia y prevenir que se convierta en un problema persistente (Lutgen-Sandvik, 2008).

## **3.4 Agresión Psicológica**

La agresión psicológica se refiere a cualquier forma de comportamiento hostil o perjudicial que tiene como objetivo dañar el bienestar emocional y psicológico de una persona. A diferencia de la agresión física, que implica daño corporal directo, la agresión psicológica se manifiesta a través de actitudes, palabras y comportamientos que afectan la salud mental y emocional de la víctima (American Psychological Association [APA], 2020).

#### ***3.4.1 Definición de Agresión Psicológica***

La agresión psicológica es definida por la APA (2020) como "cualquier forma de conducta que cause daño psicológico, como el abuso verbal, la intimidación, el aislamiento social o la manipulación emocional". Este tipo de agresión se distingue por su impacto en la salud mental y emocional, provocando efectos como ansiedad, depresión y estrés crónico. Según el estudio de Bushman y Anderson (2001), la agresión psicológica puede ser tanto directa, como el uso de insultos y amenazas, como indirecta, como la exclusión social y la difusión de rumores.

#### ***3.4.2 Características de la Agresión Psicológica***

La agresión psicológica tiene varias características distintivas. Primero, se trata de comportamientos que buscan eliminar la autoestima y la dignidad de la persona. Esto puede incluir comentarios despectivos, humillaciones públicas y manipulación emocional que buscan controlar o menoscabar a la víctima (APA, 2020). Segundo, la agresión psicológica puede ser repetitiva y persistente, lo que significa que no se trata de un solo incidente, sino de una serie de actos que se producen con frecuencia, generando un ambiente de trabajo o social tóxico (Gordon & Egeland, 1998).

Otra característica importante es que la agresión psicológica a menudo se lleva a cabo en un contexto de poder desigual. Los agresores pueden ser superiores jerárquicos, colegas o incluso personas en roles sociales o familiares que tienen la capacidad de ejercer influencia sobre la víctima (Rigby, 2002). Esta dinámica de poder desigual puede hacer que la víctima se sienta impotente para contrarrestar el comportamiento agresivo.

### ***3.4.3 Impacto de la Agresión Psicológica***

El impacto de la agresión psicológica puede ser severo y duradero. A nivel individual, puede llevar a una serie de problemas de salud mental y física, incluyendo ansiedad, depresión, trastornos del sueño y estrés crónico (APA, 2020). Las víctimas de agresión psicológica pueden experimentar una disminución en la calidad de vida y en su capacidad para funcionar en diversas áreas, como el trabajo y las relaciones personales.

A nivel organizacional y social, la agresión psicológica puede contribuir a un ambiente tóxico, reduciendo la moral y la productividad. En el ámbito laboral, puede aumentar la rotación de personal y crear un ambiente de trabajo hostil (Gordon & Egeland, 1998). En contextos sociales y familiares, la agresión psicológica puede afectar la cohesión y la salud emocional de los grupos involucrados (Rigby, 2002).

### ***3.4.4 Prevención y Gestión de la Agresión Psicológica***

Para prevenir y gestionar la agresión psicológica, es crucial implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente respetuoso y seguro. Esto incluye la educación sobre la naturaleza y los efectos de la agresión psicológica, la capacitación para el personal en habilidades de comunicación y manejo de conflictos, y el establecimiento de procedimientos claros para reportar y abordar incidentes de agresión (APA, 2020).

Además, es importante proporcionar apoyo a las víctimas, incluyendo acceso a asesoría psicológica y recursos para enfrentar el impacto emocional de la agresión. La intervención temprana y la creación de un entorno de apoyo pueden ayudar a mitigar los efectos de la agresión psicológica y prevenir que el problema persista (Gordon & Egeland, 1998).

## **3.5 Síntomas del TEPT Trastorno de Estrés Postraumático**

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) es un trastorno de salud mental que puede desarrollarse después de que una persona experimenta o presencia un evento traumático. Los síntomas del TEPT son diversos y pueden afectar significativamente la vida diaria de quienes lo padecen. Este trastorno se caracteriza por una serie de manifestaciones psicológicas y físicas que reflejan la dificultad de procesar y adaptarse a la experiencia traumática (American Psychiatric Association [APA], 2013).

### **3.6 Síntomas Leves del TEPT Trastorno de Estrés Postraumático**

Los síntomas leves del trastorno de estrés postraumático (TEPT) se refieren a manifestaciones menos intensas del trastorno que, aunque pueden ser perturbadoras, no cumplen completamente con los criterios diagnósticos más severos establecidos para el TEPT. Estos síntomas pueden experimentar una intensidad variable y, en algunos casos, pueden ser transitorios o moderados, sin llegar a causar una disfunción significativa en la vida diaria de la persona (American Psychiatric Association [APA], 2013).

#### ***3.6.1 Definición de los Síntomas Leves del TEPT***

Según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (APA, 2013), los síntomas leves del TEPT incluyen manifestaciones más sutiles de los cuatro grupos principales de síntomas del TEPT: reviviscencia, evitación, alteraciones negativas en el estado de ánimo y alteraciones en la excitación y reactividad. Aunque estos síntomas no son tan debilitantes como los síntomas severos, todavía pueden afectar la calidad de vida del individuo.

Reviviscencia Leve: Los síntomas de reviviscencia leve pueden incluir recuerdos intrusivos ocasionales del evento traumático que no interfieren gravemente con el funcionamiento diario. Las personas pueden experimentar pensamientos perturbadores o imágenes relacionadas con el trauma, pero estos episodios pueden ser menos frecuentes y menos intensos que en casos severos (Friedman, 2016).

Evitación Leve: La evitación leve se manifiesta cuando el individuo evita ciertas situaciones o temas relacionados con el trauma de manera moderada. Esto puede incluir evitar discutir el evento o lugares que lo recuerden, pero sin una alteración significativa en la rutina diaria o relaciones sociales (Bryant, 2011).

Alteraciones Negativas en el Estado de Ánimo Leves: Los síntomas negativos leves pueden incluir una sensación ocasional de desaprobación o malestar emocional, sin una desesperanza profunda o un impacto grave en la autoestima. Las personas pueden experimentar leves dificultades para disfrutar de actividades que antes les resultaban placenteras, pero estas dificultades no son predominantes ni incapacitantes (Gordon & Egeland, 1998).

Alteraciones Leves en la Excitación y Reactividad: En este caso, los síntomas incluyen niveles moderados de excitación, como problemas ocasionales para dormir o irritabilidad. Estas alteraciones no llegan a ser severas ni persistentes, y el individuo puede mantener un control razonable sobre su comportamiento y respuestas emocionales (Bryant, 2011).

### **3.7 Síntomas Graves del TEPT**

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) puede manifestarse en una variedad de grados de severidad, siendo los síntomas graves aquellos que interfieren significativamente en la vida diaria y el funcionamiento general del individuo. Estos síntomas son más intensos y persistentes, y pueden causar una disfunción notable en múltiples áreas de la vida, incluyendo las relaciones interpersonales, el desempeño laboral y el bienestar emocional (American Psychiatric Association [APA], 2013).

#### ***3.7.1 Definición de los Síntomas Graves del TEPT***

De acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (APA, 2013), los síntomas graves del TEPT abarcan una exacerbación de los cuatro grupos

principales de síntomas del trastorno: reviviscencia, evitación, alteraciones negativas en el estado de ánimo, y alteraciones en la excitación y reactividad.

**Reviviscencia Grave:** En los casos graves de TEPT, los episodios de reviviscencia pueden ser intensos y debilitantes. Esto incluye flashbacks persistentes y vívidos, donde el individuo experimenta una sensación abrumadora de que el evento traumático está ocurriendo nuevamente. Las pesadillas recurrentes también son comunes y pueden llevar a una angustia significativa, interfiriendo con el sueño y la capacidad para descansar adecuadamente (Friedman, 2016).

**Evitación Grave:** La evitación en los casos graves se manifiesta a través de una retirada extrema de situaciones, lugares o personas que recuerdan el trauma. Esto puede incluir un aislamiento social significativo, donde el individuo evita casi todas las interacciones sociales y actividades debido a su asociación con el trauma. La evitación severa puede afectar gravemente la capacidad del individuo para funcionar en la vida diaria y mantener relaciones saludables (Bryant, 2011).

**Alteraciones Negativas en el Estado de Ánimo Graves:** Las alteraciones graves en el estado de ánimo pueden incluir una desesperanza profunda, sentimientos persistentes de culpa o vergüenza, y una incapacidad general para experimentar placer o felicidad. Estos síntomas pueden llevar a una depresión severa y a una percepción negativa crónica de uno mismo y del entorno, contribuyendo a un deterioro significativo en la calidad de vida del individuo (Gordon & Egeland, 1998).

**Alteraciones Graves en la Excitación y Reactividad:** En los casos graves, los síntomas de excitación y reactividad pueden incluir una alta irritabilidad, arrebatos de ira, problemas severos de sueño como insomnio o pesadillas frecuentes, y una respuesta exagerada a estímulos que recuerdan el trauma. Estos síntomas pueden llevar a un comportamiento impulsivo y a dificultades graves para concentrarse, lo cual afecta negativamente la capacidad para realizar tareas diarias y mantener un empleo (Bryant, 2011).

### **3.8 Síntomas Muy Graves o Gravísimos del TEPT**

El trastorno de estrés postraumático (TEPT) en su forma más severa, se caracteriza por síntomas muy graves o gravísimos, que afectan profundamente la vida del individuo y pueden llevar a una incapacidad significativa para funcionar en su vida diaria. Estos síntomas representan una exacerbación extrema de las manifestaciones del TEPT, y su impacto suele ser debilitante, interfiriendo gravemente en la salud mental y física del individuo (American Psychiatric Association [APA], 2013).

#### ***3.8.1 Definición de los Síntomas Muy Graves del TEPT***

De acuerdo con el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (APA, 2013), los síntomas muy graves del TEPT abarcan las formas más intensas y extremas de los cuatro grupos principales de síntomas del trastorno. Estos síntomas pueden causar una alteración significativa en la vida del individuo, requiriendo intervención intensiva y multifacética para su manejo.

Reviviscencia<sup>3</sup> Muy Grave: En los casos más extremos, la reviviscencia puede ser tan intensa que el individuo experimenta recuerdos intrusivos de forma casi constante. Estos episodios pueden ser tan vívidos y perturbadores que la persona siente que está reviviendo el trauma de manera continua, lo que puede llevar a un desorden grave en la percepción de la realidad (Friedman, 2016). Las pesadillas recurrentes pueden ser tan angustiosas que interrumpen gravemente el sueño y afectan la capacidad para descansar.

Evitación Muy Grave: La evitación en su forma más severa puede llevar a una desconexión completa de la vida social y laboral. Los individuos afectados pueden llegar a evitar casi todas las actividades y lugares que recuerden el trauma, resultando en un aislamiento social severo. Esta evitación puede impedirles participar en actividades

---

<sup>3</sup> Reviviscencia: Acción y efecto de revivir. (RAE)

cotidianas, mantener relaciones interpersonales o incluso llevar a cabo tareas básicas de vida (Bryant, 2011).

**Alteraciones Negativas en el Estado de Ánimo Muy Graves:** Las alteraciones negativas en el estado de ánimo en su forma más severa incluyen una desesperanza profunda y persistente, así como sentimientos abrumadores de culpa, vergüenza o autodesprecio. Estas alteraciones pueden conducir a una depresión severa, con pensamientos suicidas y una incapacidad severa para experimentar cualquier forma de placer o alegría (Gordon & Egeland, 1998). La percepción del individuo sobre sí mismo y su entorno puede ser extremadamente negativa, afectando gravemente su funcionalidad.

**Alteraciones Muy Graves en la Excitación y Reactividad:** En los casos más graves, las alteraciones en la excitación y reactividad incluyen una hiperactividad emocional extrema, con episodios frecuentes de ira descontrolada, agresividad y una respuesta desproporcionada a estímulos que recuerdan el trauma. La dificultad para dormir puede ser tan severa que lleva a un agotamiento extremo, y los problemas de concentración pueden ser tan graves que afectan significativamente la capacidad de realizar cualquier actividad cotidiana (Bryant, 2011).

### **3.9 Perfil Psicológico del Agresor del Acoso Laboral y Porqué es Violencia Laboral**

Juan Armando Corbin (2017), en su trabajo "Perfil psicológico del acosador laboral, en 25 rasgos", define el acoso laboral, también conocido como mobbing, como "un fenómeno que puede darse en el trabajo. Ocurre cuando un acosador (o acosadores) ejercen violencia (generalmente psicológica) de manera repetida sobre una o varias víctimas". A su vez desarrolla el perfil del acosador citando a varios autores, entre ellos Tim Field:

Es muy importante saber qué lleva a una persona a convertirse en acosador. En las siguientes líneas puedes encontrar el perfil de personalidad del acosador laboral teniendo en cuenta la opinión de diferentes investigadores.

### **3.10 Perfil de Personalidad del Acosador Laboral**

Para comenzar, es importante señalar que uno de los primeros investigadores en estudiar este fenómeno fue Tim Field, un académico británico que en 1996 definió al acosador laboral como:

**Mentiroso:** El acosador laboral tiende a mentir y distorsionar la realidad para responsabilizar a la víctima de todos los problemas. Es una persona que se siente muy a gusto en la falsedad y presenta una personalidad en la que crea una imagen distorsionada de sí mismo.

**Encantador:** Debido a su tendencia a mentir, logra engañar con facilidad a quienes lo rodean. Por esta razón, puede parecer una persona encantadora al principio, ya que oculta su verdadera naturaleza.

**Falsa apariencia de seguridad:** Los acosadores laborales pueden mostrar una apariencia de confianza en sí mismos, pero en realidad ocultan una baja autoestima. Parte de su comportamiento de mobbing se debe a un intento de compensar estas deficiencias personales.

**Controlador y vengativo:** Los acosadores laborales suelen ser personas autoritarias y vengativas, que tienden a dificultar la vida de cualquiera que se cruce en su camino.

**Crítico:** Suele ser una persona crítica con los demás, enfocándose en sus puntos débiles. Sus críticas nunca son constructivas, sino perjudiciales y destinadas a generar incomodidad.

**Irritable:** Aunque parece una persona amable, todo es una fachada. En realidad, es alguien que se irrita con facilidad y oculta una gran ira en su interior.

Incapaz de hacer autocrítica: Aunque los acosadores suelen ser muy críticos con los demás de forma destructiva, no tienden a hacer autocrítica. En lugar de eso, proyectan sus propios fracasos en los demás y los culpan injustamente.

Violento: Estas personas tienden a ser violentas, principalmente porque experimentan frustración y ocultan una gran ira dentro de sí.

### **3.11 Más Rasgos de Personalidad**

Una de las primeras investigadoras en estudiar este fenómeno y en crear un perfil del acosador laboral fue Hirigoyen en 2001. Según ella, el acosador laboral tiene las siguientes características:

Perverso: La autora lo describe como una persona perversa con rasgos narcisistas. Su objetivo es apropiarse de la imagen de la víctima y reflejar la suya propia en ella.

Siente placer al ver el sufrimiento ajeno: El acosador disfruta al ver a la víctima humillada y se complace en su sufrimiento.

No tiene remordimientos: Es cruel y no le importa el dolor de la víctima, ya que no siente culpa por sus acciones, pues disfruta de este comportamiento.

Baja autoestima: Tiene un complejo de inferioridad debido a su baja autoestima, lo que lo lleva a intentar aumentar su propio valor atacando a la víctima.

Falta de empatía: El acosador no es capaz de ponerse en el lugar de los demás y carece de empatía.

Niega la realidad: Según Hirigoyen, el acosador utiliza mecanismos de defensa como la negación de la realidad.

Proyecta sus errores en la víctima: Otro mecanismo defensivo que emplea es la proyección, echando la culpa de sus propios errores a la víctima.

Seductor: Los acosadores laborales suelen presentar una personalidad narcisista, caracterizada por un encanto superficial.

### **3.12 La vertiente Patológica del Acosador**

Según Iñaki Piñuel y Zabala, el acosador laboral presenta una serie de características, entre las que se incluyen:

Acoso repetido: Piñuel describe al acosador laboral como un "asesino en serie", ya que sus conductas de acoso no son aisladas, sino que se repiten constantemente. Además, a lo largo del tiempo, suele dirigir su hostigamiento hacia diferentes personas.

Complejo de inferioridad: El acosador, debido a su complejo de inferioridad, busca aumentar su autoestima a expensas de los demás, intentando sentirse superior a ellos.

Personalidad patológica: Es común que el acosador tenga algún trastorno patológico, como trastorno narcisista, trastorno disocial, psicopatía o trastorno paranoide.

### **3.13 Compensando Carencias**

El psiquiatra José Luis González de Rivera describe la personalidad del acosador laboral de la siguiente forma:

Rasgos narcisistas: Los acosadores laborales exhiben características narcisistas, como un sentido exagerado de grandiosidad, creen ser personas especiales y buscan que su estatus sea reconocido por los demás.

Rasgos paranoides: Según González de Rivera, los acosadores también muestran rasgos paranoides, como una desconfianza extrema hacia los demás y una anticipación infundada de que otras personas desean hacerles daño. Se destacan por su egocentrismo, frialdad y exigencia.

Envidia: Son personas profundamente envidiosas, dispuestas a arrebatar a los demás lo que consideran valioso.

Necesidad de control: Tienen una fuerte necesidad de controlar las situaciones, no toleran la frustración y sienten miedo ante la incertidumbre.

Mediocridad: El autor los considera personas mediocres, vacías y malvadas, con un fuerte deseo de notoriedad y de influir sobre los demás.

### **3.14 Perfil Psicológico de la Víctima de Acoso Laboral Como una Forma de Violencia Laboral**

El acoso laboral o mobbing, que se caracteriza por comportamientos hostiles, repetitivos y sistemáticos dirigidos hacia uno o más trabajadores, con el objetivo de dañar su integridad, dignidad y posición laboral (Leymann, 1996).

### **3.15 Grado Leve de Acoso Laboral**

En los casos de acoso laboral leve, las víctimas suelen experimentar las primeras señales de malestar psicológico, aunque pueden mantener cierta funcionalidad en su vida cotidiana y laboral. Los principales rasgos y daños psicológicos en este nivel incluyen:

*Ansiedad leve a moderada:* Las víctimas pueden experimentar inquietud, nerviosismo y preocupación excesiva relacionada con su ambiente de trabajo (Einarsen et al., 2020).

***Irritabilidad:*** Se observa un aumento en la sensibilidad a las críticas y una tendencia a reaccionar de manera defensiva ante situaciones laborales cotidianas.

***Dificultades de concentración:*** Pueden surgir problemas para mantener la atención en las tareas laborales, lo que puede afectar ligeramente el rendimiento.

***Alteraciones del sueño leves:*** Algunas víctimas pueden experimentar dificultades ocasionales para conciliar el sueño o mantenerlo durante toda la noche.

***Baja autoestima:*** Comienzan a surgir dudas sobre la propia valía profesional y personal (Zapf & Einarsen, 2001).

***Síntomas psicossomáticos leves:*** Pueden aparecer dolores de cabeza ocasionales, tensión muscular o molestias gastrointestinales.

En este nivel, las víctimas suelen mantener su capacidad para trabajar, aunque con cierta disminución en su satisfacción laboral y bienestar general. Es importante señalar que, si bien estos síntomas pueden parecer manejables, representan una alerta temprana de una situación potencialmente grave si no se aborda adecuadamente.

### **3.16 Grado Grave de Acoso Laboral**

Cuando el acoso laboral alcanza un nivel grave, las consecuencias psicológicas se intensifican significativamente, afectando de manera notable la calidad de vida y el desempeño laboral de la víctima. Los rasgos y daños psicológicos en este nivel incluyen:

***Depresión moderada a grave:*** Las víctimas pueden experimentar tristeza persistente, pérdida de interés en actividades que antes disfrutaban, y sentimientos de desesperanza (Nielsen et al., 2015).

***Ansiedad severa:*** Se pueden desarrollar ataques de pánico, fobias específicas relacionadas con el entorno laboral, y ansiedad generalizada que se extiende a otras áreas de la vida.

***Trastorno de estrés postraumático (TEPT):*** Algunas víctimas pueden desarrollar síntomas de TEPT, como flashbacks, pesadillas recurrentes y evitación de situaciones que recuerden al acoso (Matthiesen & Einarsen, 2004).

***Deterioro significativo de la autoestima:*** La confianza en sí mismo se ve gravemente afectada, llevando a dudas constantes sobre la propia competencia y valor personal.

***Aislamiento social:*** Las víctimas tienden a retraerse de sus relaciones personales y profesionales, lo que puede exacerbar los sentimientos de soledad y desamparo.

***Problemas de salud física:*** Se observan síntomas psicósomáticos más severos, como hipertensión, problemas gastrointestinales crónicos, y trastornos del sistema inmunológico (Kivimäki et al., 2003).

***Ideación suicida:*** En casos graves, pueden aparecer pensamientos suicidas como resultado del sufrimiento prolongado y la sensación de desesperanza.

***Abuso de sustancias:*** Algunas víctimas pueden recurrir al alcohol u otras sustancias como mecanismo de afrontamiento inadecuado.

En este nivel, la capacidad de la víctima para mantener su desempeño laboral se ve seriamente comprometida. Es común que se produzcan ausencias laborales prolongadas y que la persona considere seriamente abandonar su trabajo. La intervención profesional en salud mental se vuelve crucial en esta etapa para prevenir un mayor deterioro y facilitar la recuperación.

### **3.17 Grado muy Grave o Gravísimo de Acoso Laboral**

En los casos más severos de acoso laboral, las consecuencias psicológicas pueden ser devastadoras y potencialmente irreversibles sin una intervención adecuada y oportuna. Los rasgos y daños psicológicos en este nivel incluyen:

***Depresión mayor:*** La víctima puede experimentar una depresión profunda y persistente, con riesgo significativo de suicidio (Notelaers et al., 2019).

***Trastorno de estrés postraumático crónico:*** Los síntomas de TEPT se vuelven más intensos y debilitantes, afectando severamente la capacidad de la persona para funcionar en su vida diaria.

***Cambios en la personalidad:*** Se pueden observar alteraciones significativas en la personalidad de la víctima, como el desarrollo de rasgos paranoides, hostilidad generalizada o aislamiento extremo (Leymann & Gustafsson, 1996).

***Deterioro cognitivo:*** Problemas severos de memoria, concentración y toma de decisiones pueden manifestarse, afectando la capacidad de la víctima para realizar tareas cotidianas.

***Trastornos psicósomáticos graves:*** Pueden desarrollarse enfermedades crónicas como síndrome de fatiga crónica, fibromialgia o trastornos cardiovasculares severos.

***Ideación suicida activa o intentos de suicidio:*** El riesgo de suicidio se vuelve significativamente alto, requiriendo intervención inmediata y monitoreo constante.

***Agorafobia y fobias específicas severas:*** La víctima puede desarrollar un miedo intenso a salir de casa o enfrentar situaciones sociales, especialmente aquellas relacionadas con el ámbito laboral.

***Trastornos de la alimentación:*** Pueden surgir problemas graves como anorexia o bulimia nerviosa como mecanismos de control en respuesta al estrés extremo.

***Disociación:*** En casos extremos, la víctima puede experimentar episodios disociativos como mecanismo de defensa ante el trauma prolongado.

***Pérdida total de la identidad profesional:*** La víctima puede perder completamente su sentido de identidad y propósito relacionado con su carrera y habilidades profesionales.

En este nivel, la víctima generalmente se encuentra incapacitada para trabajar y puede requerir hospitalización o tratamiento intensivo a largo plazo. La recuperación en estos casos es un proceso largo y complejo que requiere un enfoque multidisciplinario, incluyendo terapia psicológica especializada, apoyo médico y, en muchos casos, rehabilitación vocacional.

Es fundamental destacar que el acoso laboral, en cualquiera de sus grados, representa una violación de los derechos humanos y laborales fundamentales. La prevención, detección temprana e intervención oportuna son cruciales para evitar el escalamiento de los daños psicológicos y facilitar la recuperación de las víctimas.

## **4. MARCO JURÍDICO**

### **4.1 Marco Jurídico Sobre el Acoso Laboral en Bolivia**

El acoso laboral o *mobbing* es un fenómeno que ha ganado reconocimiento en Bolivia, y se ha abordado desde un enfoque legal para proteger los derechos de los trabajadores. En el contexto boliviano, el marco jurídico sobre el acoso laboral está en evolución, con esfuerzos para incluir disposiciones específicas en las normativas laborales, aunque aún enfrenta desafíos en términos de implementación y sensibilización.

#### ***4.1.1 Constitución Política del Estado***

La Constitución Política del Estado (2009) establece las bases de protección a los derechos laborales, incluyendo principios fundamentales que abogan por el respeto a la dignidad humana y la prohibición de la violencia en todas sus formas. En particular, el artículo 46 garantiza a las y los trabajadores el derecho a un trabajo digno, sin acoso ni violencia. La Constitución también prohíbe cualquier forma de discriminación y abuso en el ámbito laboral, estableciendo una protección integral para los derechos humanos y laborales de las personas (Constitución Política del Estado, 2009).

Este marco general es relevante para el acoso laboral, pues plantea que todos los trabajadores deben ser tratados con respeto y dignidad, sin sufrir hostigamiento o violencia en el trabajo. Además, la Constitución promueve la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación, principios que son fundamentales para entender y abordar el acoso laboral como una manifestación de abuso de poder.

#### ***4.1.2 Ley General del Trabajo***

En Bolivia, la Ley General del Trabajo (1939), aunque fue promulgada hace más de ocho décadas, ha servido como el pilar del marco normativo laboral del país. Si bien no aborda de manera específica el acoso laboral en su texto original, esta ley establece derechos

básicos para los trabajadores, como el respeto a la integridad física y moral de los empleados, lo cual se puede interpretar como una prohibición implícita al acoso y a otras formas de violencia laboral (Ley General del Trabajo, 1939).

El artículo 2 de esta ley menciona que las relaciones laborales deben estar regidas por principios de justicia y equidad, mientras que el artículo 54 prohíbe todo tipo de despidos injustificados, lo cual podría incluir situaciones de mobbing, donde las víctimas suelen ser presionadas para renunciar o sufren despidos disfrazados de otras causales.

#### ***4.1.3 Ley 348 - Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia***

La Ley N.º 348 del 9 de marzo de 2013, conocida como la *Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia*, representa un avance significativo en la protección de las mujeres frente a la violencia en todas sus formas, incluido el acoso laboral. En su artículo 7, inciso 4, esta ley tipifica el acoso laboral y lo define como “el ejercicio de conductas o expresiones que importen acoso psicológico, físico o sexual en el ambiente de trabajo, y que afecten la dignidad, integridad física, sexual o psicológica de la mujer” (Ley N.º 348, 2013).

Este marco legal específico aborda las situaciones en las que el acoso laboral tiene una dimensión de género, lo que permite sancionar conductas de hostigamiento y violencia en el lugar de trabajo, especialmente cuando la víctima es una mujer. Aunque la ley está enfocada principalmente en la protección de las mujeres, marca un precedente importante en la legislación boliviana sobre el reconocimiento del acoso laboral como un problema que debe ser tratado desde una perspectiva legal.

#### ***4.1.4 Ley Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación***

La Ley N.º 045, promulgada en 2010, es otra normativa clave en Bolivia que establece mecanismos para prevenir y sancionar toda forma de discriminación, incluida la que ocurre

en el ámbito laboral. Esta ley menciona específicamente la discriminación por motivos de género, origen étnico, condición económica o social, entre otros, como formas de violencia que deben ser erradicadas (Ley N.º 045, 2010). Aunque no se refiere directamente al acoso laboral, las formas de hostigamiento que se basan en la discriminación pueden ser sancionadas bajo esta ley, fortaleciendo la protección contra el mobbing.

#### ***4.1.5 Reglamentaciones y Normativas Complementarias***

A nivel de reglamentaciones, se han desarrollado normas y procedimientos complementarios para reforzar el marco de protección laboral en Bolivia. La Resolución Ministerial N° 196/2021 de 08 de marzo de 2021 del Ministerio De Trabajo, Empleo y Previsión Social, reglamenta el “Procedimiento para Atención de Denuncias sobre Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres”, en el marco de la Ley 348 de 9 de marzo de 2013, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, que le faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social la adopción de procedimientos internos y administrativos para su denuncia, investigación, atención, procesamiento y sanción a nivel administrativo, que por lo procedimental concluye con las recomendaciones de las sanciones a aplicar en contra del perpetrador del acoso. Ante el incumplimiento de la recomendación el Ministerio efectuará la denuncia ante el Ministerio Público por trata de personas. Esta última disposición demuestra el vacío legal de la tipificación penal del acoso laboral como una forma de violencia laboral en Bolivia, que regule su adecuación al tipo penal, la denuncia, procesamiento y sanción correspondiente.

La Defensoría del Pueblo de Bolivia ha tomado medidas para abordar el acoso laboral en entidades públicas y privadas, emitiendo comunicados y guías informativas. Estas acciones subrayan la importancia de denunciar el hostigamiento y establecer mecanismos de comunicación para resolver conflictos en el trabajo, considerando el acoso laboral como una violación de los Derechos Humanos. Según la institución, el acoso laboral atenta contra la dignidad humana en el contexto laboral y puede manifestarse a través de diversas conductas agresivas, hostiles o discriminatorias, provenientes de superiores, colegas o incluso subordinados. La Defensoría destaca que el sector público es particularmente susceptible a

este tipo de violencia. Aunque la Constitución Política del Estado prohíbe el acoso laboral, aún está pendiente la promulgación de una ley específica que establezca procedimientos de denuncia y sanciones (Defensoría del Pueblo, 2014).

#### ***4.1.6 Desafíos en la Implementación***

A pesar del marco jurídico existente, la implementación efectiva de las leyes contra el acoso laboral en Bolivia sigue siendo un reto. Según el Observatorio de Derechos Laborales del Ministerio de Trabajo, uno de los principales problemas es la falta de conocimiento y sensibilización sobre el acoso laboral, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Muchos empleados no denuncian el acoso por miedo a represalias o por desconocimiento de sus derechos, mientras que las empresas no siempre implementan políticas preventivas ni mecanismos claros para abordar el mobbing.

Además, la falta de estadísticas oficiales sobre el acoso laboral en Bolivia dificulta la elaboración de políticas públicas específicas para combatir este fenómeno. Aun cuando la Ley N.º 348 y otras normativas abordan aspectos del acoso laboral, no existe un registro detallado que permita evaluar la magnitud del problema y la efectividad de las medidas adoptadas.

## **5. LEGISLACIÓN COMPARADA**

### **5.1 Legislación Comparada sobre el Acoso Laboral en Latinoamérica**

El mobbing, ha sido objeto de preocupación por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). Estos organismos advierten que la violencia en el trabajo, especialmente en forma de acoso, será un problema recurrente en las próximas décadas, afectando la salud mental de los trabajadores y promoviendo el estrés y otros trastornos psíquicos (González, 2002). Un estudio comparado de la legislación del acoso laboral en Latinoamérica, realizado por

Oceguera Ávalos, Aldrete Rodríguez y Ruiz Moreno (2009), revela que, en la región, pocos países han desarrollado una normativa específica sobre esta problemática.

En Latinoamérica, países como Colombia, Chile, Puerto Rico, Argentina, México, entre otros, han realizado estudios empíricos sobre la incidencia del mobbing en diversos sectores laborales. Sin embargo, en cuanto a la legislación, solo Colombia y Brasil cuentan con leyes específicas para regular y sancionar el acoso laboral (Oceguera Ávalos et al., 2009). Por otro lado, en países como Argentina y Venezuela, se han establecido disposiciones generales en materia de violencia laboral, pero no se han desarrollado normativas explícitas sobre el acoso laboral. En Argentina, por ejemplo, las leyes regulan la violencia laboral de manera genérica, abarcando el maltrato psicológico y social, conceptos que pueden relacionarse con el acoso laboral según diversas definiciones académicas (Oceguera Ávalos et al., 2009).

En México, se ha dado un paso importante con la publicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que incluye el acoso laboral dentro de su marco, aunque desde una perspectiva de género. Esta ley abarca la violencia en el ámbito laboral y docente, destacando la necesidad de garantizar un entorno libre de hostigamiento, especialmente para las mujeres. Sin embargo, a diferencia de algunos países europeos, el acoso laboral no ha sido plenamente tipificado como delito en la mayoría de los países latinoamericanos, lo que dificulta su reconocimiento legal y su erradicación (Oceguera Ávalos et al., 2009).

Francia sí ha tipificado el acoso laboral (*harcèlement moral*) como un delito penal. En 2002, Francia introdujo la Ley de Modernización Social, que incluyó disposiciones específicas sobre el acoso moral en el trabajo. El Código Penal francés, en su artículo 222-33-2, tipifica el acoso moral como un delito, estableciendo penas que pueden incluir prisión y multas.

## **5.2 El Delito de Mobbing o Acoso Laboral en el Código Penal de España**

El Código Penal español ha avanzado en la protección de las víctimas de acoso laboral al tipificar este comportamiento como un delito contra la integridad moral. El artículo 173.1 establece que quien inflija un trato degradante, menoscabando gravemente la integridad moral de otra persona, será sancionado con una pena de prisión de seis meses a dos años. Este artículo también aplica a quienes, aprovechándose de su superioridad en una relación laboral o funcionarial, cometen actos hostiles o humillantes de manera reiterada, afectando gravemente a la víctima (Código Penal, 1995).

El análisis de este artículo por Francisco Bonatti Bonet, director de la Plataforma BONATTI, destaca que el derecho inicialmente fue reacio a reconocer el acoso laboral como un delito, pero la realidad social forzó su inclusión en el Código Penal. Bonatti argumenta que, aunque el artículo hace referencia a la realización de "actos" de acoso, también es posible sancionar conductas omisivas. Esto implica que quienes toleren el acoso laboral dentro de una empresa, sin actuar para detenerlo, podrían ser penalmente responsables, al considerarse una omisión de su deber de prevención (Bonatti, 2019).

Este enfoque penal en España ha servido como modelo para otros países, ya que el acoso laboral se reconoce como una violación a la integridad moral y, por ende, a la dignidad humana. La posibilidad de sancionar no solo a los acosadores activos, sino también a quienes permiten pasivamente estas conductas, fortalece la protección de las víctimas en el entorno laboral.

### **5.3 Países en Latinoamérica que Ratificaron el Convenio 190 Sobre la Violencia y Acoso Laboral**

El Convenio 190 de la OIT, adoptado en 2019, marca un hito en la lucha global contra la violencia y el acoso en el trabajo. Este convenio, junto con la Recomendación N.º 206, insta a los países a adoptar medidas preventivas y punitivas para erradicar la violencia laboral, incluyendo el acoso. En Latinoamérica, los países que han ratificado el convenio son: Argentina, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Perú y Uruguay (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La ratificación del Convenio 190 representa un compromiso formal de estos países para implementar marcos legislativos que protejan a los trabajadores de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Este convenio reconoce que la violencia en el ámbito laboral afecta no solo a la salud y seguridad de los trabajadores, sino también a su dignidad y derechos fundamentales. Además, aborda la violencia basada en género, que es una de las formas más comunes de acoso laboral en todo el mundo.

## 6. JURISPRUDENCIA

La jurisprudencia boliviana sobre acoso laboral ha sido conformada a partir de diversas sentencias constitucionales emitidas por el Tribunal Constitucional Plurinacional. Estas resoluciones, en su mayoría, están vinculadas a acciones de amparo constitucional interpuestas por trabajadores que han sido despedidos de manera injustificada, alegando como una de las causas su condición de víctimas de acoso laboral por parte de sus empleadores. Sin embargo, en dichas sentencias, el análisis del acoso laboral como tal no ha sido objeto de una evaluación detallada. En cambio, el TCP ha basado sus fallos en la vulneración de los derechos laborales protegidos por la Constitución Política del Estado y las leyes laborales vigentes. Este enfoque se debe, en gran parte, al vacío legal existente en la legislación nacional respecto a la regulación del acoso laboral o la violencia en el trabajo, lo cual limita un tratamiento más profundo de estos casos (García-Sayán, 2020).

Un ejemplo relevante es la Sentencia Constitucional Plurinacional 0632/2022-S2, la cual, en su *ratio decidendi*, establece una definición más clara sobre lo que podría constituir acoso laboral. El fallo describe que el acoso laboral se configura cuando el trabajador es víctima de una serie de comportamientos hostiles, tales como ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, difusión de falsos rumores, acoso sexual, o incluso agresiones físicas. Estos actos, según el Tribunal, representan una amenaza directa a la estabilidad laboral de los trabajadores y, en muchos casos, conducen a la salida de los mismos de manera voluntaria o forzada (Sentencia Constitucional Plurinacional 0632/2022-S2).

Lo que es importante resaltar es que, aunque estas sentencias mencionan de manera general el acoso laboral, no profundizan en un análisis sobre la naturaleza y los efectos de dicha conducta en el entorno laboral. El Tribunal Constitucional Plurinacional, al no contar con una legislación específica que regule el acoso laboral, se ve limitado a referirse a los principios constitucionales generales que protegen los derechos laborales de los trabajadores, como el derecho a la estabilidad laboral y la protección frente a los despidos injustificados (Oceguera Ávalos, 2009). En consecuencia, la jurisprudencia tiende a centrarse en la protección de los derechos laborales establecidos, como el derecho al debido proceso, y no tanto en la regulación precisa del acoso laboral.

Este vacío normativo en Bolivia deja un área gris en cuanto a la protección efectiva de los trabajadores frente a situaciones de acoso. El desarrollo de una legislación específica sobre el acoso laboral podría permitir una evaluación más precisa y detallada de los comportamientos abusivos en el ámbito laboral, facilitando la protección de los derechos de los trabajadores y estableciendo sanciones claras para los empleadores que incurran en estas prácticas. La ausencia de una ley expresa sobre el acoso laboral significa que muchos trabajadores deben recurrir a vías judiciales como el amparo constitucional, lo cual puede resultar en una protección limitada y casos que no logran alcanzar una resolución adecuada a las demandas de la realidad laboral moderna (Espinoza et al., 2018).

En la actualidad, algunos sectores en Bolivia y en otros países de la región han comenzado a abogar por la incorporación de normativas que regulen de manera específica el acoso laboral. En comparación, países como Colombia y Brasil han implementado leyes que tipifican y sancionan el acoso laboral en el marco del derecho laboral, y han desarrollado mecanismos de denuncia y sanción mucho más eficientes (González, 2002). Esto contrasta con la situación en Bolivia, donde el tratamiento del acoso laboral en el ámbito judicial aún se basa en la interpretación de principios constitucionales generales y no en disposiciones legales específicas que aborden esta problemática de manera integral.

En conclusión, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional refleja un esfuerzo por proteger los derechos laborales de los trabajadores frente a conductas abusivas

en el entorno laboral. Sin embargo, la falta de una legislación específica que regule el acoso laboral limita el alcance de las sentencias y deja a muchos trabajadores en una situación de vulnerabilidad. Es fundamental que el legislador boliviano avance hacia la creación de una normativa clara y precisa que tipifique el acoso laboral, establezca mecanismos de prevención y sanción, y garantice la protección efectiva de los derechos de los trabajadores.

## **Capítulo II**

# **MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1. ENFOQUE: CUALITATIVO.**

Este aspecto implica un estudio profundo de las leyes existentes y la literatura jurídica relacionada con el acoso laboral. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el análisis cualitativo de documentos legales permite comprender el contexto normativo y los fundamentos teóricos del fenómeno estudiado.

### **2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: JURÍDICO-PROPOSITIVO**

El tipo de investigación jurídico-propositiva se alinea directamente con el objetivo de proponer una nueva tipificación penal del acoso laboral como una forma de violencia laboral.

La investigación jurídico-propositiva es un tipo de investigación que se enfoca en el análisis crítico del ordenamiento jurídico existente con el objetivo de proponer reformas o nuevas normas legales (Tantaleán Odar, 2016). Este tipo de investigación es particularmente adecuado para el estudio de la tipificación penal del acoso laboral como una forma de violencia laboral, ya que permite no solo analizar la legislación actual, sino también formular propuestas concretas para su mejora.

### **3. MÉTODOS**

Para la tesis "Tipificación Penal del Acoso Laboral Como Forma de Violencia Laboral", considerando su enfoque cualitativo y el tipo de investigación jurídico-propositivo, se aplican los siguientes métodos:

#### **3.1 Método de Análisis Documental**

Este método es fundamental para examinar leyes, jurisprudencia, doctrina y literatura académica relacionada con el acoso laboral y la violencia laboral. Permite identificar las deficiencias legales actuales y comprender el contexto normativo (Díaz-Bravo et al., 2013).

### **3.2 Método Hermenéutico-Jurídico:**

Utilizado para interpretar y analizar textos legales, este método ayuda a comprender el espíritu de las leyes existentes y cómo podrían aplicarse o modificarse para abordar el acoso laboral (Agudelo, 2018).

### **3.3 Método Comparativo:**

Consiste en comparar la legislación boliviana con la de otros países que han tipificado penalmente el acoso laboral. Este método es crucial para identificar mejores prácticas y adaptar soluciones exitosas al contexto boliviano (Mancera Cota, 2008).

### **3.4 Método Dogmático:**

Este método se centra en el análisis de las teorías jurídicas y doctrinas relacionadas con el acoso laboral y la violencia laboral. Ayuda a fundamentar teóricamente la propuesta de tipificación penal (Tantaleán Odar, 2016).

### **3.5 Método Sistemático:**

Este método permite analizar cómo la propuesta de tipificación penal del acoso laboral se integraría en el sistema jurídico existente, asegurando coherencia y evitando conflictos normativos (Ramos Núñez, 2018).

### **3.6 Método Lógico-Deductivo:**

Utilizado para derivar conclusiones lógicas a partir del análisis de la legislación y doctrina existentes, este método ayuda a justificar la necesidad de la tipificación penal del acoso laboral (Rodríguez Cepeda, 2018).

### **3.7 Análisis de Contenido Cualitativo:**

Aplicado a documentos legales, informes y literatura académica, este método permite identificar temas recurrentes, conceptos clave y argumentos relevantes para la propuesta de tipificación (Díaz-Herrera, 2018).

Estos métodos, aplicados de manera integrada y rigurosa, permitirán abordar los objetivos de la investigación desde múltiples perspectivas, garantizando un análisis profundo y una propuesta fundamentada para la tipificación penal del acoso laboral como forma de violencia laboral. La combinación de estos métodos es coherente con el enfoque cualitativo y el tipo de investigación jurídico-propositivo, permitiendo no solo analizar el estado actual de la legislación, sino también proponer cambios concretos y fundamentados.

### **3.8 Procedimiento Metodológico**

Se realiza la selección de las fuentes de información, identificando y seleccionando las fuentes primarias y secundarias relevantes para la investigación.

Al realizar la recolección de datos, se hace una revisión sistemática de la literatura, análisis documental y construcción de una base de datos con la información relevante.

Se hace el análisis de datos y para ello se hace una codificación, categorización e interpretación de los datos utilizando técnicas cualitativas como el análisis de contenido.

Por último, se procede a la elaboración de la propuesta normativa que es el diseño de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral, considerando los resultados obtenidos en la investigación.

### **3.9 Limitaciones de la Investigación**

Enfoque cualitativo: Los resultados de una investigación cualitativa no son generalizables a toda la población.

Disponibilidad de datos: Aunque es un fenómeno muy generalizado, la disponibilidad de datos sobre acoso laboral es muy limitada.

Subjetividad del investigador: La interpretación de los datos puede estar influenciada por las propias creencias y valores del investigador.

La metodología cualitativa propuesta permite realizar una investigación profunda y rigurosa sobre la tipificación penal del acoso laboral. Al combinar diferentes métodos y enfoques, se puede obtener una comprensión integral del fenómeno y diseñar una propuesta normativa sólida y efectiva.

## **4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

### **4.1 Análisis de Legislación y Jurisprudencia:**

Se realiza un análisis exhaustivo de la legislación y jurisprudencia existente en Bolivia y a nivel internacional sobre el acoso y violencia laboral, a fin de identificar las deficiencias legales que dificultan la sanción efectiva.

Se evalúa la efectividad y pertinencia de la legislación y prácticas actuales en cuanto a la protección de los trabajadores y empleadores frente al acoso o violencia laboral.

### **4.2 Análisis Interdisciplinario:**

Se analiza el acoso laboral como violencia laboral desde un enfoque interdisciplinario que combine el análisis jurídico con perspectivas psicológicas, sociológicas, de género y derechos humanos.

### **4.3 Técnicas de Investigación Cualitativa**

Dado el enfoque cualitativo de la investigación, se emplea las siguientes técnicas para recolectar y analizar la información:

#### ***4.3.1 Análisis Documental en Profundidad:***

El análisis de la legislación, se realiza un análisis detallado de las normas laborales y penales nacionales e internacionales relacionadas con el acoso laboral, prestando especial atención a las definiciones legales, los elementos constitutivos del delito y las sanciones establecidas.

En el análisis de Jurisprudencia, se estudia sentencias y resoluciones judiciales relevantes, para identificar las tendencias jurisprudenciales, las dificultades interpretativas y las lagunas legales.

En cuanto a la doctrina, se analiza estudios académicos, artículos científicos, informes de organizaciones internacionales y otras publicaciones especializadas en el tema, con el fin de identificar las diferentes teorías y enfoques sobre el acoso laboral.

#### ***4.3.2 Técnicas de Análisis de Datos***

Análisis temático:

Se identifica los temas recurrentes en los documentos analizados, lo que permite construir una narrativa coherente y detallada sobre el acoso laboral.

Análisis comparativo:

Se compara los diferentes sistemas jurídicos y las diferentes fuentes de información para identificar similitudes, diferencias y tendencias.

Triangulación:

Se combina diferentes fuentes de información (legislación, jurisprudencia, doctrina) para corroborar los resultados y aumentar la validez de las conclusiones.

## **5. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS**

### **5.1 Software de gestión bibliográfica:**

Para organizar y gestionar la bibliografía utilizada en la investigación, Mendeley y Zotero

### **5.2 Software de análisis cualitativo:**

Para codificar, categorizar y analizar los datos textuales (por ejemplo, Atlas.ti, NVivo).

### **5.3 Justificación de las Técnicas**

La combinación de estas técnicas permite obtener una visión holística del problema. Al analizar múltiples fuentes de información, se construye una comprensión más completa y detallada del acoso laboral.

Al comparar la legislación nacional con las mejores prácticas internacionales, se identifica las lagunas y las áreas de mejora en la protección de las víctimas.

Los resultados de la investigación sirven de base para diseñar una propuesta normativa que sea eficaz para prevenir y sancionar el acoso laboral.

En resumen, la metodología cualitativa empleada en esta investigación permite profundizar en la comprensión del acoso laboral, identificar las necesidades de protección de las víctimas y proponer soluciones legales innovadoras.

## Capítulo III

### DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1. RESULTADOS

Para organizar los resultados del estudio en tablas comparativas, es importante estructurar la información de manera clara y sistemática. He aquí la presentación, alineada con los cuatro objetivos específicos.

**Tabla 1. Deficiencias Legales del Acoso Laboral en Bolivia (Objetivo 1)**

Aspecto Legal	Situación en Bolivia	Situación en otros países de Latinoamérica	Observaciones/Consecuencias
Tipificación Penal	No existe una tipificación penal específica para el acoso laboral	Colombia y Brasil cuentan con leyes que regulan específicamente el mobbing	Las víctimas en Bolivia están desprotegidas legalmente
Normativa Laboral General	La Constitución y leyes laborales incluyen principios generales de protección al trabajador	Algunos países tienen normativas laborales específicas (Argentina y Venezuela)	Falta un marco legal claro que defina el acoso laboral
Mecanismos de Denuncia	Limitados y poco accesibles	Colombia y México tienen mecanismos formales de denuncia y protección	Las víctimas bolivianas enfrentan dificultades para denunciar por temor a represalias

**Tabla 2. Enfoque Interdisciplinario del Acoso Laboral (Objetivo 2)**

Dimensión	Implicaciones del Acoso Laboral	Ejemplos de Impacto	Medidas Propuestas
Psicológica	Afecta la salud mental de las víctimas, causando ansiedad, depresión y estrés	Víctimas experimentan disminución de autoestima y aumento de problemas emocionales	Incluir apoyo psicológico obligatorio para las víctimas

<b>Dimensión</b>	<b>Implicaciones del Acoso Laboral</b>	<b>Ejemplos de Impacto</b>	<b>Medidas Propuestas</b>
Sociológica	Afecta las relaciones laborales, el ambiente de trabajo y las dinámicas de poder	Aislamiento social, ridiculización, rumores	Desarrollar programas de intervención para fomentar ambientes de trabajo inclusivos
Económica	Disminuye la productividad y aumenta los costos laborales	Pérdida de talento y aumento del ausentismo laboral	Incluir sanciones económicas a las empresas que no actúen contra el acoso

**Tabla 3. Justificación de la Tipificación Penal del Acoso Laboral (Objetivo 3)**

<b>Repercusiones</b>	<b>Descripción</b>	<b>Consecuencias para las Víctimas</b>	<b>Relevancia Jurídica</b>
Jurídicas	Falta de claridad en la definición de acoso laboral y sanciones penales	Dificultad para denunciar y falta de respaldo legal	Necesidad de tipificar penalmente el acoso laboral como una forma de violencia laboral
Psicológicas	Daño emocional grave, estrés postraumático y otros trastornos	Aumento de la ansiedad y el aislamiento	Necesidad de garantizar apoyo psicológico y protección
Sociológicas	Deterioro de las relaciones interpersonales y del ambiente de trabajo	Exclusión social, aislamiento y pérdida de reputación	Importancia de desarrollar políticas de intervención laboral
Económicas	Aumento del ausentismo laboral, disminución de productividad	Impacto negativo en la estabilidad económica del trabajador y de la empresa	Necesidad de sanciones económicas para fomentar la prevención

**Tabla 4. Propuesta de una Norma Especial para Tipificar Penalmente el Acoso Laboral (Objetivo 4)**

<b>Elemento Propuesto</b>	<b>Descripción de la Propuesta</b>	<b>Objetivo de la Norma</b>	<b>Beneficio Esperado</b>
Definición de Acoso Laboral	El acoso laboral incluye insultos, ridiculización, sobrecarga de trabajo, acoso sexual y aislamiento social	Establecer criterios claros para definir y sancionar el acoso laboral	Mejorar la protección de las víctimas
Sanciones Penales	Imposición de penas de prisión o multas a los agresores	Sancionar conductas abusivas para disuadir a los acosadores	Reducir la impunidad y proteger a las víctimas

<b>Elemento Propuesto</b>	<b>Descripción de la Propuesta</b>	<b>Objetivo de la Norma</b>	<b>Beneficio Esperado</b>
Mecanismos de Denuncia Segura	Creación de canales confidenciales y seguros para la denuncia	Facilitar que las víctimas denuncien sin temor a represalias	Aumentar la efectividad en la persecución del acoso laboral
Apoyo Psicológico Obligatorio	Ofrecer asistencia psicológica a las víctimas de acoso laboral	Mitigar los efectos psicológicos negativos del acoso laboral	Mejorar el bienestar emocional y la recuperación de las víctimas

### **Conclusiones en Tablas**

<b>Conclusión</b>	<b>Hallazgo Principal</b>	<b>Medida Propuesta</b>
Necesidad de una Norma Penal	El acoso laboral no está tipificado penalmente en Bolivia, lo que genera impunidad y vulnerabilidad	Desarrollar una ley específica que penalice el acoso laboral
Importancia del Enfoque Multidimensional	El acoso laboral afecta no solo lo jurídico, sino también lo psicológico, sociológico y económico	Implementar programas de apoyo psicológico y prevenir el deterioro de las relaciones laborales
Vacíos Legales y Procedimentales	Las víctimas carecen de mecanismos adecuados para denunciar y buscar justicia	Crear canales de denuncia seguros y accesibles para todas las víctimas

Estas tablas comparativas organizan de manera clara los resultados en relación con los objetivos específicos, permitiendo visualizar las deficiencias legales actuales y las medidas necesarias para abordar el acoso laboral en Bolivia.

Esta sección presenta los hallazgos obtenidos a través de la investigación. Los puntos clave incluyen:

#### **1.1 Presentación de Hallazgos:**

Se presenta los resultados utilizando tablas comparativas para sintetizar la información de manera clara y concisa. Estas tablas se centrarán en los hallazgos clave obtenidos a través de la investigación documental y el análisis teórico.

Esta sección presenta los hallazgos obtenidos a través de la investigación documental y el análisis teórico sobre el acoso laboral, la violencia laboral, la agresión psicológica y el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) en el contexto laboral.

**Tabla 1: Comparación de los impactos del Acoso Laboral, Violencia Laboral y Agresión Psicológica**

Aspecto	Acoso Laboral	Violencia Laboral	Agresión Psicológica
Impacto Individual	- Ansiedad - Depresión - Estrés postraumático - Trastornos psicósomáticos	- Problemas de salud mental y física - Ansiedad - Depresión - Insomnio - Estrés crónico	- Ansiedad - Depresión - Trastornos del sueño - Estrés crónico
Impacto Organizacional	- Disminución de productividad - Aumento de rotación de personal - Ambiente de trabajo tóxico	- Afectación de la productividad - Aumento de rotación de personal - Ambiente de trabajo tóxico - Costos por litigios	- Reducción de moral y productividad - Aumento de rotación de personal - Ambiente de trabajo hostil
Consecuencias Adicionales	- Riesgos legales y reputacionales para la organización	- Daño a la reputación de la organización - Dificultad para atraer y retener talento	- Afectación de la cohesión y salud emocional de grupos

**Tabla 2: Síntomas del TEPT en el Contexto Laboral**

Nivel de Gravedad	Impacto Personal	Impacto Laboral
Síntomas Leves	- Interferencia menor en actividades diarias - Dificultades menores en relaciones	- Leve disminución en productividad - Aumento ocasional de estrés
Síntomas Graves	- Deterioro significativo de salud mental y emocional - Aislamiento social severo	- Incapacidad para mantener empleo - Dificultad para concentrarse - Irritabilidad
Síntomas Muy Graves	- Incapacidad para funcionar en la vida diaria - Problemas de salud adicionales (cardiovasculares, trastornos del sueño)	- Incapacidad para participar en actividades profesionales - Aislamiento severo

## 1.2 Descripción de Tendencias:

**Tabla 3: Tendencias en la Prevención y Gestión**

Aspecto	Acoso Laboral	Violencia Laboral	Agresión Psicológica	TEPT
Prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas claras</li> <li>- Formación a empleados y líderes</li> <li>- Promoción de respeto e inclusión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Código de conducta</li> <li>- Capacitación para identificar comportamientos violentos</li> <li>- Mecanismos de denuncia confidenciales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Educación sobre efectos</li> <li>- Capacitación en comunicación y manejo de conflictos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguimiento regular</li> <li>- Apoyo preventivo</li> </ul>
Gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolos para denuncia y manejo de casos</li> <li>- Apoyo a víctimas (asesoría psicológica y legal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intervención temprana</li> <li>- Apoyo a víctimas (asesoramiento y asistencia legal)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimientos claros para reportar incidentes</li> <li>- Apoyo a víctimas (asesoría psicológica)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terapia cognitivo-conductual</li> <li>- Tratamiento farmacológico (casos graves)</li> <li>- Apoyo psicosocial</li> </ul>

## 1.3 Relación con los Objetivos:

Los hallazgos presentados en las tablas comparativas se relacionan directamente con los objetivos de la investigación de la siguiente manera:

### 1.3.1 *Objetivo General:*

Los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para proponer el diseño de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral como forma de violencia laboral. La información recopilada sobre los impactos del acoso laboral y las tendencias en su prevención y gestión respalda la necesidad de garantizar un clima laboral más seguro a través de la legislación.

### 1.3.2 *Primer Objetivo Específico:*

Aunque no se identificaron explícitamente las deficiencias legales, los hallazgos sobre el impacto del acoso laboral y la violencia laboral sugieren la existencia de vacíos en la legislación actual que dificultan la sanción efectiva. Esto se evidencia en la persistencia de estos problemas en el ámbito laboral, a pesar de las consecuencias negativas documentadas.

### ***1.3.3 Segundo Objetivo Específico:***

Los resultados presentados analizan el acoso laboral como una forma de violencia laboral desde un enfoque interdisciplinario, abarcando aspectos psicológicos (impacto en la salud mental), sociológicos (efectos en el ambiente laboral y relaciones interpersonales) y económicos (impacto en la productividad y costos organizacionales).

### ***1.3.4 Tercer Objetivo Específico:***

La información recopilada sobre los impactos del acoso laboral a nivel individual y organizacional justifica la pertinencia de su tipificación como una forma de violencia laboral. Las tablas muestran claramente las repercusiones jurídicas, psicológicas, sociológicas y económicas del acoso laboral, respaldando la necesidad de una intervención legal más sólida.

### ***1.3.5 Cuarto Objetivo Específico:***

Aunque los resultados no proponen directamente el diseño de una norma especial, proporcionan la evidencia necesaria para justificar la tipificación penal del acoso laboral. La gravedad de los impactos documentados, especialmente en casos severos, respalda la necesidad de considerar el acoso laboral como un delito penal.

En conjunto, estos hallazgos proporcionan una base empírica y teórica sólida para avanzar hacia la propuesta de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral, cumpliendo así con el objetivo general de la investigación y contribuyendo al logro de los objetivos específicos planteados.

#### 1.4 Validez y Alcance:

Las fuentes consultadas incluyen investigaciones de organizaciones reconocidas como la OIT y la APA, así como estudios académicos de autores relevantes en el campo.

Se reconoce la limitación de que la revisión se basa únicamente en fuentes documentales, sin incluir datos empíricos propios o entrevistas a expertos.

A continuación, se presenta una tabla que resume los resultados de "La primera encuesta mundial sobre experiencias de violencia y acoso en el trabajo" realizado por la OIT, Lloyd's Register Foundation y Gallup en 2021.

<b>Aspecto</b>	<b>Dato</b>
Porcentaje global de empleados que han experimentado violencia o acoso	Más del 23%
Tipos de violencia o acoso reportados	Física, psicológica, sexual
Porcentaje de víctimas que informaron sobre sus experiencias	Aproximadamente 50%
Grupos más vulnerables	Jóvenes, trabajadores migrantes, mujeres
Porcentaje de víctimas que sufrieron múltiples episodios	Más del 60%
Tamaño de la muestra del estudio	Cerca de 75,000 personas
Edad de los participantes	Mayores de 15 años
Número de países y territorios incluidos	121
Año de realización del estudio	2021
Principales barreras para reportar	Vergüenza, falta de confianza en las instituciones, normalización de conductas abusivas
Marco normativo mencionado	Convenio núm. 190 de la OIT

Estas tablas comparativas sintetizan los resultados clave de la investigación documental, proporcionando una base sólida para el posterior análisis y desarrollo del tema de investigación sobre el acoso laboral y sus implicaciones en el entorno organizacional.

## **2. ANÁLISIS Y DESARROLLO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **2.1 Interpretación de Hallazgos**

El acoso laboral se confirma como una forma de violencia laboral que tiene graves repercusiones a nivel individual, organizacional y social. Los resultados obtenidos en las tablas comparativas permiten identificar que, en Bolivia, existe una carencia significativa de legislación específica que tipifique penalmente el acoso laboral, dejando a las víctimas en una situación de vulnerabilidad.

Los hallazgos evidencian que el acoso laboral genera daños psicológicos, como ansiedad, depresión, y estrés postraumático, lo que refuerza la necesidad de una intervención legislativa clara que permita sancionar adecuadamente este tipo de conductas. Además, las repercusiones económicas y sociales a nivel organizacional (como la disminución de la productividad y la rotación de personal) justifican la necesidad de considerar el acoso laboral no solo como un problema ético o moral, sino también como una cuestión de política pública.

La idea defendida en esta investigación, es decir, que el acoso laboral debe ser tipificado penalmente para prevenir y sancionar como una forma de violencia, se ve respaldada por los datos presentados. El análisis interdisciplinario confirma que una intervención legal sólida, acompañada de medidas de apoyo psicológico y social, es esencial para garantizar un clima laboral más seguro.

### **2.2 Relación con el Marco Teórico**

Los resultados obtenidos en este estudio se alinean con las teorías de la violencia organizacional y el mobbing, que destacan cómo las dinámicas de poder pueden conducir a la agresión psicológica en el entorno laboral. Investigadores como Heinz Leymann han destacado que el acoso laboral no solo afecta al individuo, sino que también distorsiona la cultura organizacional, lo cual es corroborado por los hallazgos del estudio.

La idea de que el acoso laboral debe ser tratado como una forma de violencia laboral, con repercusiones no solo psicológicas, sino también jurídicas y económicas, es consistente con la literatura revisada, que sostiene que la falta de un marco normativo adecuado perpetúa la impunidad y agrava las consecuencias para las víctimas.

Estos hallazgos refuerzan la perspectiva teórica de que la intervención legal es necesaria para reducir la incidencia de acoso laboral. Los estudios de la OIT y otros organismos internacionales indican que los países con marcos legislativos claros sobre el acoso laboral tienen menores tasas de reincidencia y mejoran el bienestar de los trabajadores.

### **2.3 Análisis Comparativo**

Las diferentes perspectivas y enfoques sobre el acoso laboral se reflejan en las tablas comparativas, especialmente en relación con la tipificación penal en diferentes países de Latinoamérica. Mientras que países como Colombia y Brasil han avanzado en la creación de leyes específicas, Bolivia se encuentra en una situación de vacío normativo.

El análisis muestra que la experiencia internacional puede ofrecer un modelo para la creación de un marco legal en Bolivia. La sanción efectiva del acoso laboral en países como Colombia se ha traducido en la reducción de litigios laborales y un ambiente de trabajo más saludable.

Aunque el acoso laboral es reconocido como un problema en muchos países, las formas de abordarlo varían. En Bolivia, el enfoque es más general, lo que contrasta con países donde el acoso laboral está claramente definido. Esto sugiere que la introducción de una norma específica podría cerrar estas brechas y alinear al país con las mejores prácticas internacionales.

### **2.4 Implicaciones**

Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones significativas tanto para la legislación como para la práctica organizacional. La implementación de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral en Bolivia podría no solo proteger mejor a las víctimas, sino también mejorar el clima organizacional y reducir los costos asociados con la rotación de personal y la disminución de productividad.

Desde una perspectiva teórica, la tipificación del acoso laboral como una forma de violencia laboral ampliaría el conocimiento sobre cómo las dinámicas de poder y las estructuras organizacionales contribuyen a perpetuar estas conductas. Además, las organizaciones podrían beneficiarse de la adopción de políticas más claras de prevención y manejo de casos de acoso.

Para los empleadores, la adopción de esta normativa obligaría a revisar sus políticas internas, implementando protocolos más claros para la prevención y gestión del acoso laboral, lo que a largo plazo mejoraría la retención del talento y el bienestar de los empleados.

## **2.5 Limitaciones**

A pesar de los hallazgos sólidos, el estudio presenta ciertas limitaciones. En primer lugar, el análisis se basa únicamente en fuentes documentales y no incluye entrevistas o datos empíricos obtenidos directamente de las víctimas de acoso laboral en Bolivia, lo que podría proporcionar una visión más completa sobre el impacto de esta problemática, dado que, en Bolivia, no se cuenta con una norma legal, que proteja a las víctimas del acoso laboral en su condición de violencia laboral, y por lo tanto, tampoco se cuenta con una institución que se encargue de atender estos asuntos y generar una cultura de no violencia laboral, además de contar con datos estadísticos reales sobre las denuncias, las víctimas, acosadores y sus resultados.

Además, la revisión se enfoca en el marco normativo y los efectos a nivel organizacional, sin profundizar en las posibles barreras culturales y sociales que podrían dificultar la implementación de una normativa de este tipo en Bolivia.

## **Conclusión**

En conclusión, este estudio proporciona un análisis profundo y comparativo sobre el acoso laboral como una forma de violencia laboral en Bolivia, identificando los vacíos legales y proponiendo soluciones para mejorar la situación actual. La tipificación penal del acoso laboral como una forma de violencia laboral, es un paso esencial para garantizar la protección de los trabajadores y promover un clima laboral más seguro y productivo, alineándose con las mejores prácticas internacionales y respaldando la idea de que una intervención legislativa puede prevenir y sancionar eficazmente esta práctica recurrente en el ámbito laboral.

## **3. PROPUESTA**

En cumplimiento con el objetivo general de esta investigación, que es proponer el diseño de una norma jurídica que tipifique penalmente el acoso laboral como una forma de violencia laboral, se ha desarrollado un anteproyecto de ley que ofrece una solución legislativa integral para abordar esta problemática en Bolivia. Basado en el análisis comparativo de marcos legales internacionales, los hallazgos documentados sobre las consecuencias del acoso laboral y la necesidad de una legislación efectiva, esta propuesta establece un marco normativo claro para sancionar y prevenir el acoso laboral, garantizando un clima laboral más seguro y justo.

El acoso laboral es una manifestación de violencia que afecta profundamente la salud física y mental de las víctimas, el ambiente de trabajo, la productividad organizacional y la estabilidad económica de los empleados. En Bolivia, la falta de tipificación penal específica del acoso laboral ha generado un vacío legal que deja a las víctimas desprotegidas y en un estado de vulnerabilidad. La evidencia obtenida en esta investigación demuestra que la creación de una normativa que sancione penalmente el acoso laboral como forma de violencia laboral es crucial para:

Proteger a las víctimas, garantizando un entorno laboral seguro, libre de hostigamiento y abuso. Prevenir la impunidad, sancionando de manera clara y proporcional a los acosadores. Promover la justicia, proporcionando mecanismos de denuncia efectivos y acceso a apoyo psicológico y legal. Mejorar el clima organizacional, asegurando la prevención de este tipo de conductas mediante sanciones y formación obligatoria.

### **3.1 Fundamentación Constitucional**

Los fundamentos de esta propuesta se encuentran en diversos artículos constitucionales que establecen la obligación del Estado de garantizar el bienestar y la dignidad de las personas:

Artículo 8, párrafo I: El Estado promueve principios como el "vivir bien" (suma qamaña) y la vida armoniosa, valores que deben reflejarse en la normativa propuesta para garantizar entornos laborales libres de violencia.

Artículo 9, numeral 2: El Estado tiene la responsabilidad de garantizar el desarrollo y protección de las personas, naciones y comunidades, lo que implica proyectar normas que prevengan y sancionen el acoso laboral.

Artículo 15, párrafo I: Toda persona tiene derecho a la vida y a condiciones que garanticen su integridad física, psicológica y sexual. Esto implica que el Estado debe sancionar cualquier tipo de violencia laboral que atente contra estos derechos.

Artículo 46, numeral 1: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y a la seguridad en el empleo, sin discriminación. El acoso laboral atenta contra este derecho, por lo que su regulación es imprescindible.

Artículo 49, párrafo III: El Estado prohíbe el acoso laboral y debe establecer sanciones para los responsables. Este mandato constitucional requiere una ley específica que tipifique el acoso laboral como violencia y establezca las correspondientes sanciones.

### **3.2 Clasificación de los Daños Causados por el Acoso Laboral**

El acoso laboral genera daños psicológicos que deben ser clasificados para una mejor comprensión y tratamiento legal. Se propone la siguiente clasificación:

#### ***3.2.1 Daños Psicológicos Leves:***

Se manifiestan en alteraciones emocionales de menor intensidad, como cambios en el estado de ánimo o dificultades leves para gestionar el estrés. A nivel legal, su reconocimiento permitiría responsabilizar al acosador en situaciones que, aunque no sean graves, impactan el bienestar emocional de la víctima.

#### ***3.2.2 Daños Psicológicos Graves:***

Estos daños implican afectaciones serias en la salud mental, como trastornos de ansiedad, depresión o trastorno de estrés postraumático (TEPT), que impactan negativamente la vida cotidiana de la víctima. Requieren intervención profesional y deben ser considerados en la normativa como situaciones que ameritan sanciones más severas.

#### ***3.2.3 Daños Psicológicos Gravísimos:***

Las consecuencias más severas del acoso laboral incluyen trastornos mentales crónicos, ideación suicida y daños permanentes en la salud psicológica de la víctima. Estos daños justifican la aplicación de sanciones penales, incluyendo la privación de libertad para el acosador.

### **3.3 Propuesta Legislativa: Anteproyecto de Ley Contra el Acoso Laboral como Violencia Laboral**

Se propone la redacción de un anteproyecto de ley que contemple lo siguiente:

Definición del Acoso Laboral como Violencia Laboral: Se debe definir claramente el acoso laboral, incluyendo acciones de hostigamiento, intimidación, humillación o discriminación que generen un entorno laboral hostil, afectando la dignidad y la integridad del trabajador.

Tipificación Penal del Acoso Laboral: El acoso laboral se clasificará como delito dentro del Código Penal, con penas que variarán según la gravedad del daño causado (leve, grave o gravísimo). En los casos más severos, se aplicará la pena de privación de libertad.

Obligaciones del Estado y los Empleadores: El Estado debe garantizar la protección de los derechos laborales a través de la creación o fortalecimiento de instituciones especializadas en la atención de víctimas de acoso laboral. Los empleadores tendrán la obligación de prevenir, detectar y sancionar internamente el acoso laboral, bajo la supervisión del Estado.

Mecanismos de Prevención y Sanción: Se deberán implementar mecanismos claros para la prevención del acoso laboral, como la creación de protocolos de actuación en las empresas y la posibilidad de denunciar situaciones de acoso ante instancias judiciales y administrativas. Las sanciones incluirán desde multas hasta penas de prisión, según la gravedad del caso.

Reparación de Daños: Se establecerá la obligación del acosador y, en algunos casos, del empleador de reparar los daños causados a la víctima, cubriendo los costos de tratamiento psicológico y compensando los perjuicios sufridos.

### **3.4 Impacto de la Normativa en el Entorno Laboral**

La implementación de esta normativa permitirá:

Garantizar entornos laborales seguros y dignos, libres de acoso y violencia, lo que mejorará la calidad de vida de los trabajadores y su productividad.

Fortalecer la protección de los derechos laborales en Bolivia, alineándose con los convenios internacionales de la OIT y la OMS sobre seguridad y salud en el trabajo.

Promover un cambio cultural en las relaciones laborales, incentivando el respeto, la igualdad y la dignidad en el ámbito laboral.

# **ANTEPROYECTO DE LEY N° 00/2023-2024**

## **LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL COMO**

### **VIOLENCIA LABORAL**

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual es fundamental, tal como lo establece el artículo 15, parágrafo I de la Constitución Política del Estado. Este principio garantiza que nadie será objeto de tortura ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes, lo que incluye la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de situaciones de acoso y violencia en el entorno laboral.

El artículo 46, parágrafo I, establece el derecho al trabajo digno, que debe ser ejercido en condiciones equitativas y satisfactorias, prohibiendo toda forma de trabajo forzoso y asegurando la dignidad de los trabajadores. Además, el parágrafo III del artículo 49 establece que el Estado protege la estabilidad laboral y prohíbe el despido injustificado, así como toda forma de acoso laboral, dejando en manos de la ley la determinación de sanciones adecuadas.

El acoso laboral, conforme a definiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se clasifica como una forma de violencia psicológica que afecta gravemente la salud mental de las víctimas, así como su rendimiento y calidad de vida. La problemática del acoso laboral ha sido objeto de análisis internacional, llevando a muchos países a adoptar normativas que protegen los derechos de los trabajadores frente a esta forma de violencia.

A pesar de los esfuerzos en prevención y sensibilización, la legislación boliviana carece de disposiciones específicas que tipifiquen el acoso laboral como una forma de violencia laboral. Esto genera un vacío legal que permite la continuidad de prácticas perjudiciales, afectando no solo a las víctimas directas, sino también la productividad y

eficiencia de las organizaciones, y, por ende, el desarrollo sostenible del Estado Plurinacional de Bolivia.

Reconociendo la importancia de un ambiente laboral seguro y digno, en consonancia con los principios de la OIT y las directrices de la OMS, es imperativo abordar la problemática del acoso laboral. Este fenómeno, que causa daños psicológicos significativos a las víctimas y repercute negativamente en su entorno, debe ser abordado con seriedad y compromiso.

El análisis interdisciplinario revela que el acoso laboral es un fenómeno complejo que trasciende las relaciones laborales, implicando aspectos jurídicos, psicológicos, sociológicos y de derechos humanos. En este sentido, es fundamental que Bolivia cumpla con sus obligaciones internacionales para proteger los derechos de los trabajadores y prevenir la violencia laboral.

Es necesario establecer sanciones penales claras y proporcionales para los perpetradores de acoso laboral, así como procedimientos legales que permitan a las víctimas buscar justicia y reparación. Además, se recomienda realizar evaluaciones psicológicas forenses para determinar la gravedad de los daños causados por estas conductas y clasificar adecuadamente las sanciones legales correspondientes.

El Estado Plurinacional de Bolivia tiene el deber de garantizar la protección integral de los trabajadores frente al acoso laboral, promoviendo un entorno laboral seguro, digno y respetuoso de los derechos fundamentales. Por lo tanto, es urgente adoptar medidas legales que tipifiquen el acoso laboral como una forma de violencia laboral, estableciendo sanciones adecuadas y fomentando la prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

En virtud de lo expuesto, se hace necesario e urgente la promulgación de la presente ley, que busca no solo proteger a las víctimas de acoso laboral, sino también contribuir a un entorno laboral saludable y productivo para todos.

## ANTEPROYECTO DE LEY N° 00/2023-2024

### LEY CONTRA EL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL

LUIS ALBERTO ARCE CATAORA PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA PLURINACIONAL, DECRETA:

#### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Capítulo 1

##### Objeto, Alcance, Definición

**Artículo 1. – (Objeto)** La presente ley tiene por objeto, establecer mecanismos, medidas y políticas integrales destinados a la prevención, atención, protección y reparación de las víctimas de acoso laboral, así como la persecución y sanción de quienes perpetren actos de violencia laboral, con la finalidad de asegurar a los trabajadores una vida laboral digna y el pleno ejercicio de sus derechos en un clima laboral adecuado.

**Artículo 2. (Alcance)** Tiene alcance en todo el territorio nacional y todo ámbito laboral sea público o privado sin excepción de ninguna naturaleza, siendo su aplicación obligatoria tanto por empleadores como por empleados, trabajadores y patrones, contratados y contratistas, sin importar la denominación de la forma de contratación o relación laboral, en todos los sectores económicos y sin distinción alguna de niveles o jerarquías.

**Artículo 3. (Definición)** I. A los efectos de esta ley, se entiende por acoso laboral como forma de violencia laboral, toda conducta persistente y sistemática, realizada por una o varias personas en el lugar de trabajo, que tenga por objeto o resultado atentar contra la dignidad, integridad física o psicológica de una trabajadora o trabajador, creando un clima laboral intimidante, hostil, degradante o humillante.

##### Capítulo 2

##### Responsabilidades, Derechos y Prohibiciones

**Artículo 4. (Responsabilidades de los Empleadores)** Los empleadores, del sector público o privado, tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso laboral para sus trabajadores. Deben implementar políticas y medidas de prevención, así como mecanismos efectivos para la denuncia y atención de casos de acoso laboral. El incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a sanciones establecidas en esta ley.

**Artículo 5. (Derechos de las Víctimas)** Toda persona que sea víctima de acoso laboral como violencia laboral tiene derecho a la protección de su integridad física y psicológica, así como al acceso a medidas de apoyo, asistencia y reparación integral. Las víctimas tienen el derecho

de denunciar el acoso laboral como violencia laboral sin temor a represalias y de participar en procesos de investigación y seguimiento.

**Artículo 6. (Prohibición de Represalias)** Queda estrictamente prohibida cualquier forma de represalia, discriminación o consecuencia adversa contra las personas que denuncien actos de acoso laboral o que participen en investigaciones relacionadas con estos casos. Cualquier acción en este sentido será considerada una violación de esta ley y será sancionada conforme a lo establecido en la misma.

## **TÍTULO II**

### **POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONALIDAD**

#### **Capítulo I**

##### **Institucionalidad**

**Artículo 7.- (Ente rector)** I. El Ente Rector, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, será la entidad encargada de supervisar y coordinar la implementación de la Ley contra el Acoso Laboral como Violencia Laboral. Esta instancia desempeñará un papel fundamental en la promoción de un ambiente laboral libre de acoso, así como en la protección y promoción de los derechos laborales de todas las personas, sin discriminación de ningún tipo.

II. Las responsabilidades y funciones del Ente Rector incluirán:

1. Elaborar directrices y lineamientos generales para la prevención, atención, sanción administrativa y erradicación del acoso laboral en coordinación con las instituciones involucradas.
2. Coordinar y supervisar la implementación de políticas públicas y programas destinados a prevenir y erradicar el acoso laboral en todos los ámbitos laborales.
3. Mantener un registro actualizado de casos de acoso laboral y sus resoluciones, respetando la confidencialidad de la información.
4. Emitir directrices para la formación y capacitación del personal encargado de atender y prevenir el acoso laboral.
5. Promover la cooperación interinstitucional para abordar eficazmente los casos de acoso laboral y garantizar la protección de las víctimas.
6. Realizar campañas de concientización y sensibilización sobre el acoso laboral y sus consecuencias perjudiciales en el ámbito laboral.
7. Informar regularmente a las autoridades pertinentes y al público en general sobre el estado de la implementación de la ley y los avances en la lucha contra el acoso laboral.
8. Atender los hechos de denuncia por acoso laboral.

III. El Ente Rector trabajará en estrecha colaboración con las autoridades pertinentes, las instituciones públicas y privadas, así como con organizaciones sindicales y asociaciones del ámbito laboral, con el propósito de garantizar el cumplimiento efectivo de la ley y la protección de los derechos de todas las personas en el ámbito laboral.

## **Capítulo II**

### **Políticas públicas**

**Artículo 8.- (Políticas Públicas)** I. El nivel central de Gobierno a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como ente rector, en coordinación con el Ministerio de Salud, deberá proponer la aprobación y aplicación de políticas públicas sobre prevención, atención, sanción y erradicación de toda forma de acoso laboral y violencia laboral, en toda institución o empresa tanto pública como privada.

II. Estas políticas deberán ser implementadas en todo ámbito laboral, bajo medidas de supervisión, fiscalización y control a ser implementados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, con el objetivo de garantizar un clima laboral libre de violencia y promover el respeto de los derechos de todas las personas, sin importar género, religión, orientación sexual, origen étnico u otras características personales.

**Artículo 9.- (Aplicación)** Todos los Órganos del Estado, las Entidades Territoriales Autónomas, Instituciones Públicas y privadas, empresas públicas y privadas, en consonancia con sus competencias y responsabilidades respectivas, aplicarán las políticas públicas emitidas en el contexto del acoso laboral como violencia laboral.

**Artículo 10.- (Políticas sectoriales)** El Ente Rector del nivel central del Estado llevará a cabo reuniones intersectoriales en coordinación con los distintos sectores económicos y laborales, con el objetivo de identificar nuevas formas de acoso o violencia laboral para garantizar un ambiente laboral seguro y respetuoso en todo ámbito laboral.

## **TÍTULO III**

### **PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y PROTECCIÓN**

#### **Capítulo I**

##### **Prevención de la Violencia Laboral**

**Artículo 11.- (Criterios de prevención)** La prevención del acoso laboral como forma de violencia laboral se basará en los siguientes criterios:

1. Sensibilización: Las entidades, empresas y organizaciones promoverán la sensibilización de sus empleados y miembros sobre el acoso laboral, mediante la difusión de información, charlas informativas y campañas de concientización.
2. Políticas de tolerancia cero: Se establecerán políticas internas que prohíban cualquier forma de acoso o violencia laboral y se tomarán medidas disciplinarias contra los infractores, independientemente de su posición jerárquica.

3. Comunicación efectiva: Se fomentará una comunicación abierta y efectiva dentro de la organización para que los empleados puedan informar sobre posibles casos de acoso laboral de manera confidencial y sin temor a represalias.
4. Evaluación de riesgos: Se llevarán a cabo evaluaciones periódicas de riesgos laborales que incluyan la identificación de posibles situaciones de acoso laboral y se tomarán medidas preventivas para abordar estas situaciones.
5. Formación y capacitación: Se ofrecerá formación y capacitación regular a todos los empleados sobre cómo prevenir, identificar y abordar el acoso laboral.
6. Apoyo a las víctimas: Se establecerán procedimientos para brindar apoyo a las víctimas de acoso laboral, incluyendo el acceso a asesoramiento psicológico y jurídico.
7. Supervisión y seguimiento: Las autoridades del Ministerio de Trabajo supervisarán el cumplimiento de las políticas de prevención y realizarán un seguimiento constante de las denuncias y medidas adoptadas.
8. Colaboración con autoridades: Las empresas y organizaciones sindicales y asociaciones colaborarán estrechamente con las autoridades competentes en la investigación y sanción de casos de acoso laboral.

## **Capítulo II**

### **Medidas de protección**

**Artículo 12.- (Medidas de protección)** En el marco de la ley contra el acoso laboral como violencia laboral, se establecen las siguientes medidas de protección:

1. Orden de alejamiento: El juez competente podrá dictar una orden de alejamiento que restrinja al acosador de acercarse a la víctima en el lugar de trabajo o cualquier otro lugar relacionado con su actividad laboral.
2. Cambio de lugar de trabajo: En casos graves de acoso laboral, la institución, empresa u organización podrá reubicar a la víctima en otro departamento o ubicación para garantizar su seguridad y bienestar.
3. Suspensión temporal del acosador: Si se determina que un empleado está acosando a un compañero de trabajo, la empresa u organización podrá suspender temporalmente al acosador mientras se lleva a cabo una investigación.
4. Medidas de protección psicológica: Se ofrecerá apoyo psicológico a la víctima para ayudarla a lidiar con las secuelas emocionales del acoso laboral.
5. Medidas disciplinarias: La empresa u organización tomará medidas disciplinarias contra el acosador, que pueden incluir desde advertencias hasta la terminación de su contrato laboral, dependiendo de la gravedad del acoso.

6. Asesoramiento legal: La víctima tendrá acceso a asesoramiento legal para proteger sus derechos y buscar la sanción del acosador.
7. Prohibición de represalias: Se prohíben las represalias contra la víctima por denunciar el acoso laboral, y cualquier acto de represalia será sancionado.
8. Colaboración con autoridades: La empresa u organización, la institución y sindicatos de trabajadores o asociación de trabajadores colaborarán activamente con las autoridades competentes en la investigación y sanción de casos de acoso laboral.

## **TÍTULO IV**

### **ACOSO LABORAL COMO VIOLENCIA LABORAL, TIPIFICACIÓN Y GRAVEDAD DE DAÑOS**

#### **Capítulo I**

##### **Acoso Laboral Como Forma de Violencia Laboral**

**Artículo 13.- (Delito de acoso laboral)** Se considera delito de acoso laboral como forma de violencia laboral cualquier conducta persistente y sistemática que tenga como objetivo dañar la integridad moral o psicológica de un trabajador, crear un ambiente de trabajo hostil o degradante, o perjudicar su desempeño laboral. Este delito será sancionado de acuerdo con lo establecido en esta ley.

**Artículo 14.- (Penalidades)** Quien sea declarado culpable de acoso laboral como violencia laboral será sancionado con penas que pueden incluir: desde multas, suspensión de funciones, retiro del trabajo, trabajos comunitarios hasta privación de libertad, dependiendo de la gravedad de las conductas y de las consecuencias para la víctima.

**Artículo 15.- (Responsabilidades)** La institución, empresa u organización en la que se haya demostrado la perpetración de acoso laboral como violencia laboral, también podrá ser considerada responsable en caso de que se demuestre su complicidad, negligencia o falta de acción ante casos de acoso laboral. En tal caso, la empresa u organización podrá ser sancionada de acuerdo con lo establecido en esta ley.

**Artículo 16.- (Atenuantes y agravantes)** En la determinación de las penas por acoso laboral como violencia laboral se tendrán en cuenta las circunstancias atenuantes o agravantes, como la reincidencia, la gravedad de los daños causados a la víctima y la participación de terceros en el acoso laboral. Estas circunstancias serán consideradas por el juez al imponer la pena.

**Artículo 17.- (Protección a la víctima y testigos)** Se garantizará la protección de la víctima y los testigos que colaboren en la investigación preliminar, proceso administrativo y en el proceso penal. Se tomarán medidas para preservar su identidad y seguridad, evitando cualquier forma de represalia o intimidación.

**Artículo 18.- (Registro de casos)** El ente rector llevará un registro de los casos de acoso laboral como violencia laboral denunciados ante esa instancia, asimismo, recabará la información de las acciones penales seguidas y la resolución ejecutoriada. Este registro será

de carácter confidencial y estará a disposición de las autoridades judiciales en caso de investigaciones penales.

**Artículo 19.- (Cooperación con autoridades)** La institución, empresa u organización cooperará plenamente con las autoridades judiciales en la investigación y sanción de casos de acoso laboral como violencia laboral, proporcionando toda la información necesaria y garantizando la protección de la víctima y los testigos.

## **Capítulo II**

### **Daños Leves, Graves y Gravísimos**

**Artículo 20.- (Daños leves)** Se considerarán daños leves por acoso laboral como violencia laboral aquellas conductas que incluyen:

- a. Sentimientos de conmoción, ira, frustración, impotencia y vulnerabilidad;
- b. Recuerdos intrusivos del evento traumático;
- c. Evitación de situaciones o personas vinculadas al evento;
- d. Alteraciones en el estado de ánimo como tristeza o ansiedad;
- e. Dificultad para concentrarse;
- f. Hiperactividad y una sensación constante de alerta o hipervigilancia;
- g. Lesiones físicas menores, como moretones, arañazos o pequeños cortes, que no requieren atención médica.

**Artículo 21.- (Daños graves)** I. Son aquellas conductas que causan un perjuicio significativo a la integridad moral o psicológica del trabajador, afectando de manera sustancial su salud mental, su desempeño laboral o su calidad de vida.

II. Entre los daños graves se contemplan:

- a. Pérdida de confianza;
- b. Síntomas físicos como dolores de cabeza;
- c. fatiga y trastornos del sueño;
- d. Un mayor riesgo de depresión y trastornos de ansiedad;
- e. Recuerdos intrusivos que causan malestar intenso o reacciones físicas.
- f. Evitación significativa de actividades, lugares o personas asociadas con el evento traumático;
- g. Cambios significativos en el estado de ánimo, como depresión, culpa o vergüenza.
- h. Dificultades para concentrarse, recordar detalles del evento traumático o tomar decisiones;

- i. Comportamientos autodestructivos, como abuso de sustancias o conductas de riesgo;
- j. Pesadillas recurrentes relacionadas con el evento traumático.
- k. Lesiones que requieren atención médica, como huesos rotos, cortes graves o lesiones que requieren hospitalización.

**Artículo 22.- (Daños gravísimos)** I. Se considerarán daños gravísimos, aquellas conductas que causan un perjuicio extremadamente grave a la integridad moral o psicológica del trabajador, poniendo en riesgo su vida, su salud mental o su capacidad para continuar desempeñando su empleo.

II. Entre los daños gravísimos se contemplan:

- a. Trastorno de estrés postraumático (TEPT);
- b. Ideación suicida;
- c. Alucinaciones que hacen que la persona sienta que está reviviendo el evento traumático.;
- d. Evitación extrema de cualquier cosa relacionada con el evento traumático;
- e. Sentimientos de despersonalización o desrealización, como, sentirse desconectado de uno mismo o del entorno;
- f. Pensamientos recurrentes de muerte o suicidio;
- g. Dificultades graves en las relaciones interpersonales o en el funcionamiento laboral;
- h. Se incluyen lesiones que provocan incapacidad permanente, desfiguración o probabilidad de muerte.

### **Capítulo III**

#### **Denuncia, Valoración, Competencia**

**Artículo 23.- (Denuncia)** Toda víctima de acoso laboral como forma de violencia laboral dentro de una organización laboral, empresa o institución, tiene el derecho de presentar denuncia ante las instancias establecidas con competencia para el inicio de las acciones conforme la presente ley.

**Artículo 24.- (Valoración de la gravedad)** I. La valoración de la gravedad de los daños causados a la víctima por el acoso laboral denunciado, lo realizará el perito (psicólogo forense) del Departamento de Investigación de Psicología Forense Laboral, dependiente del Instituto de Investigaciones Forenses de la Policía Boliviana.

II. La valoración se realizará en función de la intensidad de las conductas, su duración, su frecuencia, el impacto en la víctima y cualquier otra circunstancia relevante.

**Artículo 25.- (Competencias)** I. Las instancias con competencia para recibir las denuncias, son:

1. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
2. Defensoría del Pueblo
3. La máxima autoridad ejecutiva o gerencial de la organización, empresa o institución donde se generó el hecho de acoso.

II. Las instancias con competencia para conocer el hecho denunciado:

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, mediante la designación del servidor público a cargo
- El funcionario o empleado designado para el caso por la empresa, institución y organización laboral.
- Jueces de Sentencia Penal de violencia laboral

III. Las instancias con competencia de resolución del hecho

- En el caso de daños leves, los jueces sumariantes del centro laboral donde ocurrió el hecho de acoso. En el caso de que el agresor tenga un grado jerárquico en la institución, empresa u organización donde ocurrió el hecho de acoso laboral, con la valoración de daño leve, el juez sumariante será el servidor público o empleado designado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
- En el caso de daños graves y gravísimos, los jueces de sentencia penal de violencia laboral.

## **Capítulo IV**

### **Sanciones y Penalidades**

**Artículo 26.- (Sanción Administrativa)** I. La sanción administrativa, se determinará y será impuesta por la autoridad administrativa competente, considerando la gravedad de los daños en cada caso concreto, previa constatación mediante los elementos probatorios.

II. Las sanciones por daños leves serán proporcionales a la gravedad de la conducta y podrán incluir:

- a. Amonestaciones
- b. Sanciones económicas
- c. Medidas de reparación
- d. Suspensión del cargo, función o empleo

**Artículo 27.- (Penalidades)** I. La autoridad jurisdiccional impondrá pena ante en contra del denunciado o demandado, ante la constatación de la comisión del delito de violencia laboral, tomando en cuenta la evidencia presentada del examen psicoanalítico y el testimonio de la víctima, testigos y otros elementos probatorios generados conforme al CPP.

II. Las penas por daños graves serán proporcionales a la gravedad de la conducta y podrán incluir:

- a. Multas substanciales
- b. Trabajos comunitarios
- c. Medidas de reparación integral
- d. Determinación de destitución del agresor, y
- e. Privación de libertad de uno a tres años.

III. Las penas por daños gravísimos podrán incluir:

- a. Sanciones económicas sustanciales
- b. Medidas de reparación integral a favor de la víctima, y,
- c. Privación de libertad de tres a seis años.

**Artículo 28.- (Acceso a cargos públicos)** El acceso a cargos públicos en cualquier Órgano del Estado o nivel de administración pública, ya sea por elección, designación, nombramiento o contratación, requerirá no tener antecedentes de haber ejercido acoso laboral como forma de violencia laboral con ejecución de sentencia.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social certificará los antecedentes ejercicio o no de acoso laboral como forma de violencia laboral.

**Artículo 29.- (Medidas de reparación)** I. En los casos de daños causados por acoso laboral, el juez podrá imponer medidas de reparación integral que busquen resarcir el daño causado a la víctima y garantizar su recuperación.

II. Las medidas de reparación integral podrán incluir:

- a. Asistencia médica y psicológica,
- b. Compensación económica,
- c. Restitución de derechos vulnerados
- d. Otra acción que contribuya a la rehabilitación de la víctima.

## **CAPÍTULO V**

### **Jurisdicción ordinaria**

**Artículo 30. – (Juzgados de Sentencia Penal)** En el marco de la jurisdicción ordinaria, los juzgados de sentencia penal, tendrán competencia para conocer y resolver los casos denunciados por acoso laboral como forma de violencia laboral.

**Artículo 31.- (Atribuciones)** Los juzgados de sentencia penal serán responsables de llevar a cabo la investigación y enjuiciamiento de los casos de acoso laboral como violencia laboral

graves y gravísimas que impliquen infracciones de carácter penal, aplicando las sanciones correspondientes.

**Artículo 32.- (Formación especializada)** Los jueces y magistrados deberán recibir formación especializada en acoso laboral y violencia laboral, con el fin de aplicar adecuadamente las disposiciones legales y garantizar una administración de justicia efectiva.

**Artículo 33.- (Reporte de causas)** Los juzgados proporcionarán la información requerida por el ente rector para el reporte sobre el estado de los casos de acoso laboral como forma de violencia laboral.

## TÍTULO V

### DISPOSICIONES FINALES

**Disposición Final Primera. - (Reglamentación)** El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo, y Previsión Social, por una parte y Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, por otra, en coordinación con los demás órganos competentes, reglamentará la presente ley en un plazo no mayor de noventa (90) días a partir de su promulgación.

**Disposición Final Segunda. - (Publicación y difusión)** El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en coordinación con los órganos competentes, llevará a cabo campañas de difusión y capacitación sobre los derechos y obligaciones establecidos en la presente ley, con el fin de promover su conocimiento y cumplimiento.

**Disposición Final Tercera. - (Recursos económicos)** El Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas incluirá en su presupuesto los recursos necesarios para la implementación y ejecución de la presente ley.

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado el trabajo de investigación de la tesis se llega a las siguientes conclusiones en correspondencia a los objetivos:

### **1. VACÍOS LEGALES EN LA SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN BOLIVIA**

La investigación ha identificado importantes deficiencias legales que obstaculizan la sanción efectiva del acoso laboral como forma de violencia laboral en Bolivia. A diferencia de otros países latinoamericanos como Colombia y Brasil, Bolivia carece de una tipificación específica para el acoso laboral. Esta ausencia de normativa específica resulta en:

- Desprotección legal de las víctimas.
- Dificultades para denunciar casos de acoso laboral.
- Falta de mecanismos claros para sancionar a los perpetradores.
- Ausencia de un marco legal que defina claramente el acoso laboral.

Estos vacíos perpetúan un ciclo de impunidad y vulnerabilidad para los trabajadores afectados, evidenciando la urgente necesidad de una reforma legal en esta materia.

### **2. ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DEL ACOSO LABORAL COMO FORMA DE VIOLENCIA LABORAL**

El análisis del acoso laboral desde una perspectiva interdisciplinaria revela que sus impactos trascienden el ámbito meramente legal, afectando profundamente múltiples dimensiones:

En cuanto a lo psicológico, las víctimas sufren graves consecuencias en su salud mental, incluyendo ansiedad, depresión y estrés postraumático.

En cuanto a lo sociológico, el acoso laboral deteriora significativamente las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo, generando aislamiento social y dinámica de poder negativas.

En cuanto a lo económico, se generan costos sustanciales tanto para los individuos como para las organizaciones en términos de disminución de productividad, aumento del ausentismo y rotación de personal.

Este enfoque interdisciplinario subraya la complejidad del acoso laboral y la necesidad de abordarlo de manera integral en cualquier propuesta legislativa.

### **3. JUSTIFICACIÓN DE LA TIPIFICACIÓN PENAL DEL ACOSO LABORAL**

La investigación proporciona una sólida justificación para la tipificación penal del acoso laboral como forma de violencia laboral, basada en sus múltiples repercusiones:

En relación a las repercusiones jurídicas, la falta de una definición legal clara del acoso laboral dificulta su denuncia y sanción efectiva.

En relación a las repercusiones psicológicas, el daño emocional grave y el potencial desarrollo de trastornos como el TEPT justifican una intervención legal más robusta.

En relación a las repercusiones sociológicas, el deterioro del ambiente laboral y las relaciones interpersonales demandan una respuesta legal que promueva entornos de trabajo saludables.

En relación a las repercusiones económicas, el impacto negativo en la productividad y los costos asociados al acoso laboral justifican la necesidad de medidas legales preventivas y punitivas.

Estas repercusiones multidimensionales evidencian la necesidad de considerar el acoso laboral como un delito penal, proporcionando así una mayor protección a las víctimas y un fuerte disuasivo para los potenciales acosadores.

#### **4. PROPUESTA DE DISEÑO DE UNA NORMA ESPECIAL PARA LA TIPIFICACIÓN PENAL DEL ACOSO LABORAL**

Basándose en los hallazgos de la investigación, se propone el diseño de una norma especial que tipifique penalmente el acoso laboral como forma de violencia laboral. Esta norma incluye:

- Una definición clara y comprehensiva del acoso laboral que abarque sus diversas manifestaciones.
- Establecimiento de sanciones penales proporcionales a la gravedad de los actos de acoso.
- Implementación de mecanismos de denuncia seguros y confidenciales para proteger a las víctimas.
- Garantía de apoyo psicológico obligatorio para las víctimas de acoso laboral.
- Medidas preventivas y educativas para fomentar ambientes laborales respetuosos y libres de acoso.

La implementación de esta norma especial representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores bolivianos, cumpliendo así con el objetivo general de garantizar un clima laboral más seguro, y no solo eso, sino que daría lugar a corregir conductas prepotentes y abusivas devenientes de una mentalidad colonialista en la que, quien ostenta el poder, se cree el patrón y no así jefe y mucho menos líder. Lo que también trae reacciones, por así decirlo, libertarias, generándose un clima

beligerante. En el caso de relaciones horizontales se evitará el sabotaje, el abuso, el padrinazgo, et.

### **Conclusión General**

La presente investigación ha demostrado de manera concluyente la necesidad imperante de tipificar penalmente el acoso laboral en Bolivia como una forma de violencia laboral. A través de la identificación de deficiencias legales existentes, el análisis interdisciplinario de sus impactos, la justificación de su tipificación penal y la propuesta de una norma especial, se han sentado las bases para una reforma legal necesaria y urgente en el contexto boliviano.

La implementación de la norma propuesta no solo llenaría un vacío legal crítico, sino que también representaría un paso significativo hacia la protección integral de los trabajadores y la promoción de ambientes laborales saludables. Este enfoque holístico, que considera las dimensiones jurídicas, psicológicas, sociológicas y económicas del acoso laboral, promete transformar positivamente las relaciones laborales en Bolivia, garantizando un clima laboral más seguro y digno para todos los trabajadores.

# RECOMENDACIONES

Estas recomendaciones están orientadas a la aplicación práctica de los resultados y a sugerir vías para continuar el trabajo investigativo en el futuro.

## **1. Implementación Legislativa**

Se recomienda al Órgano Legislativo de Bolivia iniciar el proceso de elaboración y aprobación de una ley específica que tipifique penalmente el acoso laboral como forma de violencia laboral, tomando como base los hallazgos y propuestas de esta investigación.

En el proceso de redacción de la ley, a nivel legislativo, se sugiere convocar a un equipo interdisciplinario que incluya juristas, psicólogos laborales, sociólogos y economistas para asegurar que la normativa aborde de manera integral todos los aspectos del acoso laboral.

Se recomienda realizar un estudio comparativo exhaustivo de las legislaciones exitosas en otros países latinoamericanos, particularmente Colombia y Brasil, para adaptar las mejores prácticas al contexto boliviano.

## **2. Desarrollo de Políticas Públicas**

Se insta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a desarrollar políticas públicas integrales para la prevención, detección y sanción del acoso laboral, en concordancia con la nueva tipificación penal propuesta.

Se recomienda la creación de un observatorio nacional de acoso laboral que recopile datos, realice investigaciones y monitoree la implementación y efectividad de las nuevas normativas.

## **3. Formación y Sensibilización**

Se sugiere al Ministerio de Educación y al Ministerio de Trabajo desarrollar programas de formación y sensibilización sobre el acoso laboral dirigidos a empleadores, trabajadores, sindicatos y funcionarios públicos.

Se recomienda la inclusión de módulos sobre acoso laboral en los programas de estudios de derecho, psicología, sociología y administración de empresas en las universidades bolivianas.

#### **4. Mecanismos de Denuncia y Protección**

Se insta al Ministerio de Trabajo a establecer canales de denuncia seguros, confidenciales y accesibles para las víctimas de acoso laboral, en coordinación con la nueva normativa penal.

Se recomienda la creación de un programa de protección de testigos y denunciantes de casos de acoso laboral para fomentar la denuncia y reducir el temor a represalias.

#### **5. Apoyo a las Víctimas**

Se sugiere al Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Trabajo, implementar un programa nacional de apoyo psicológico gratuito para víctimas de acoso laboral.

Se recomienda la creación de grupos de apoyo y asesoramiento legal gratuito para víctimas de acoso laboral en todas las capitales departamentales.

#### **6. Investigación Futura**

Se insta a la comunidad académica y a las instituciones de investigación a profundizar en el estudio del acoso laboral en Bolivia, con énfasis en:

- Prevalencia y formas específicas de acoso laboral en diferentes sectores económicos.
- Impacto económico del acoso laboral en la productividad nacional.
- Efectividad de las medidas preventivas y punitivas implementadas.

Se recomienda realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto a largo plazo de la nueva legislación en la incidencia del acoso laboral y en el clima laboral general.

## **7. Colaboración Internacional**

Se sugiere al Ministerio de Relaciones Exteriores establecer convenios de cooperación con países que han implementado exitosamente legislaciones contra el acoso laboral para intercambiar experiencias y mejores prácticas.

Se recomienda la participación activa de Bolivia en foros y convenciones internacionales sobre derechos laborales y prevención de la violencia en el trabajo.

## **8. Adaptación del Sector Privado**

Se insta a las cámaras de comercio y asociaciones empresariales a desarrollar códigos de conducta y protocolos internos para prevenir y abordar el acoso laboral en consonancia con la nueva legislación.

Se recomienda la implementación de programas de certificación para empresas que demuestren buenas prácticas en la prevención y manejo del acoso laboral.

## **9. Monitoreo y Evaluación**

Se sugiere al Órgano Judicial establecer un sistema de seguimiento de casos de acoso laboral para evaluar la efectividad de la nueva tipificación penal y identificar áreas de mejora en su aplicación.

Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de la implementación de la ley, involucrando a todos los actores relevantes (trabajadores, empleadores, sindicatos, juristas) para proponer ajustes y mejoras continuas.

## **10. Difusión de Resultados**

Se insta a las instituciones académicas y gubernamentales a promover la difusión de los resultados de esta investigación a través de publicaciones, seminarios y conferencias para sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de abordar el acoso laboral.

Se recomienda la creación de una plataforma digital que centralice información, recursos y avances en la lucha contra el acoso laboral en Bolivia, accesible tanto para profesionales como para el público en general.

Estas recomendaciones buscan proporcionar un marco integral para la implementación efectiva de los resultados de la investigación, así como para guiar futuros esfuerzos investigativos y prácticos en la lucha contra el acoso laboral en Bolivia. La aplicación coordinada de estas sugerencias promete no solo mejorar el marco legal, sino también transformar la cultura laboral hacia entornos más seguros, respetuosos y productivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Affor Health. (2023). ¿Es el canal de denuncias la vía adecuada para comunicar casos de violencia y acoso en el trabajo? Affor Health.
- Alianza por la Solidaridad. (2023). Trabajo decente y libre de violencia para Bolivia. Recuperado de <https://11nq.com/XG3JZ>
- Aranda Martínez, M. C. (2023). Compliance, canal de denuncias & acoso laboral. World Compliance Association.
- Asamblea Legislativa Plurinacional. (2021). Proyecto de Ley Contra el Acoso Laboral (PL-163-20).
- Bonatti Bonet, F. (2019). El Mobbing y su reflejo en nuestro Código Penal. Plataforma BONATTI.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinción: Criterio y bases sociales del gusto*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Böhm, A. (2018). Workplace bullying: A cross-cultural perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 29(8), 1525-1547. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1340615>
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press.
- Ceca Magán Abogados. (2023). ¿Es el canal de denuncias el medio adecuado para denunciar mobbing? Ceca Magán Abogados.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at Work*. International Labour Office.
- Código Penal. (1995). España.
- Compliance.lat. (2023). Acoso laboral y acoso sexual: Canal de denuncia. Compliance.lat.
- Constitución Política del Estado. (2009). *Constitución Política del Estado*. La Paz, Bolivia: Asamblea Constituyente.
- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. (2009). [https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion\\_Bolivia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Bolivia.pdf)

- Cortina, L. M. (2018). The role of law in addressing workplace harassment. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 145-159. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9500-0>
- D'Cruz, P., & Noronha, E. (2018). Bullying and harassment in the workplace: A global perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 29(11), 1746-1775. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1346124>
- Decreto Supremo No. 21050. (1946, 27 de agosto). *Ley General del Trabajo*.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2018). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Eurofound. (2020). *Living, working and COVID-19*. Eurofound.
- Fernández, L., & Ramírez, J. (2021). La fuga de talentos en empresas bolivianas: El rol del acoso laboral. *Revista de Administración de Empresas*, 25(1), 11-28.
- Fitzgerald, L. F., Swan, S., & Fisher, B. S. (2019). The role of organizational culture in addressing workplace harassment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 277-293. <https://doi.org/10.1037/ocp0000136>
- Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: El nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.
- Friedrich-Ebert-Stiftung. (2023). *La violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT*. Recuperado de <https://acesse.dev/wIFQo>
- González, M. (2002). *El malestar de la globalización: violencia en el trabajo*. Madrid: Ediciones Jurídicas.
- Grupo Atico34. (2023). *Canal de denuncias para prevenir el acoso laboral*. Recuperado de <https://acesse.dev/IghPg>
- Harvey, D. (1989). *The Condition of Postmodernity*. Blackwell.
- Hershcovis, M. S., & Reich, T. (2018). The science of workplace bullying: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 103(8), 868-884. <https://doi.org/10.1037/apl0000318>
- Hirigoyen, M. F. (1996). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien [El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana]*. La Découverte & Syros.
- Hirigoyen, M. F. (1998). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós.

- Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L. (2003). Organizational effects of workplace bullying. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (pp. 145-162). CRC Press.
- Hogh, A., Mikkelsen, E. G., & Hansen, Å. S. (2018). The economic costs of workplace bullying: A review and future research agenda. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 430-445. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1451741>
- Høgh, A., H., & Hansen, Å. S. (2019). Workplace bullying and mental health: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 372-386. <https://doi.org/10.1037/ocp0000145>
- Høgh, A., & M. R. (2018). Legislation against workplace bullying in Europe: An overview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 846-857. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1525462>
- Kivimäki, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2020). Workplace bullying and the risk of coronary heart disease: A prospective study. *Occupational and Environmental Medicine*, 77(6), 378-385. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-106171>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., & Leocadio, M. C. (2017). Stress and ways of coping among nurse managers: A systematic review. *Journal of Nursing Management*, 25(5), 365-373. <https://doi.org/10.1111/jonm.12491>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Ley General del Trabajo, Bolivia. (1939). <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-19391208-1.xhtml>
- Ley N.º 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación, Bolivia. (2010). <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N045.xhtml>
- Ley N.º 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, Bolivia. (2013). <https://www.lexivox.org/norms/BO-L-N348.xhtml>
- Leymann, H. (1984). *Vuxenmobbing: Om psykiskt våld i arbetslivet [Mobbing: La violencia psicológica en la vida laboral]*. Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.

- Luceño, M. J. (2008). Riesgos psicosociales y salud laboral: el mobbing. *Psicothema*, 20(4), 571-576.
- Mamani, A., & Gutiérrez, M. (2022). El costo del acoso laboral en Bolivia: Un análisis económico. *Revista Boliviana de Economía*, 15(2), 45-62.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2021, 8 de marzo). Resolución Ministerial No. 196/21. Procedimiento para la Atención de Denuncias de Acoso Laboral y Acoso Sexual a Mujeres en el Ámbito Laboral. <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=8664>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2023). Prevención del acoso laboral y sexual en empresas bolivianas. <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=9537>
- Montesquieu, C. L. (1748). *El espíritu de las leyes*. Tecnos.
- Oceguera Ávalos, A., Aldrete Rodríguez, G., & Ruiz Moreno, A. G. (2009). *Estudio Comparado de la Legislación del Mobbing en Latinoamérica*. Editorial Jurídica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019* (núm. 190). OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *El futuro del trabajo que queremos: Una conversación global*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2022). *Convenio sobre la violencia y el acoso en el trabajo (Convenio 190)*. Ginebra: OIT.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2018). Estrategias para prevenir la violencia laboral en entornos de salud. *Boletín OPS*, 52(3), 123-131.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022, 5 de diciembre). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial. La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco*. <https://acesse.dev/MvLwm>
- Pérez-Bustamante, M. J., & García, P. (2022). Políticas empresariales de prevención y resolución de conflictos: el caso del acoso laboral. *Revista de Ciencias del Trabajo*, 13(2), 56-78.

# ANEXOS

## MODELOS DE FICHAS BIBLIOGRÁFICAS

### EJEMPLOS REALES:

#### Modelo 1: Libro

**Autor(es):** Braverman, H.

**Título:** Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century

**Editorial:** Monthly Review Press

**Año de publicación:** 1974

**Número de páginas:** 465

**ISBN:** 978-0853453341

---

#### Modelo 2: Artículo de revista

**Autor(es):** Kivimäki, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E.

**Título del artículo:** Workplace bullying and the risk of coronary heart disease: A prospective study

**Título de la revista:** Occupational and Environmental Medicine

**Volumen y número:** Vol. 77, Núm. 6

**Páginas:** 378-385

**Año de publicación:** 2020

---

#### Modelo 3: Capítulo de libro

**Autor(es) del capítulo:** Hoel, H., Einarsen, S., & Cooper, C. L.

**Título del capítulo:** Organizational effects of workplace bullying

**En:** Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.)

**Título del libro:** Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice

**Editorial:** CRC Press

**Páginas del capítulo:** 145-162

**Año de publicación:** 2003

---

#### **Modelo 4: Tesis o disertación**

**Autor:** Mamani, A.

**Título:** El costo del acoso laboral en Bolivia: Un análisis económico

**Tipo de documento:** Tesis de Maestría

**Institución:** Universidad Mayor de San Andrés

**Año de publicación:** 2022

**Número de páginas:** 140

---

#### **Modelo 5: Página web**

**Autor(es) o entidad:** Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

**Título de la página:** Prevención del acoso laboral y sexual en empresas bolivianas

**URL:** <https://www.mintrabajo.gob.bo/?p=9537>

**Fecha de consulta:** 18 de septiembre de 2024

**Fecha de publicación o última actualización:** 2023