

MOBBING LABORAL

DIEGO MIGUEL MA. GARCÍA ARIAS

Tutor: Mts. Teresita Sánchez Noguera

Tesis presentada en la Universidad Tecnológica Intercontinental
como requisito para la obtención del título de Abogado.

Asunción – Paraguay

2021

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, la Prof. Mts. Teresita Sánchez Noguera, con Cédula de Identidad N° 1.336.639, Tutor del trabajo de investigación titulado “MOBBING LABORAL”, elaborado por el alumno Diego Miguel Ma. García Arias como requisito para la obtención del título de Abogado, hace constar que dicho trabajo reúne los requisitos exigidos por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Tecnológica Intercontinental y puede ser sometido a evaluación y presentación ante los docentes que fueren designados para la conformación de la Mesa Examinadora.....

En la ciudad de Asunción, a los días del mes de del año 2021.

Prof. Mts. Teresita Sánchez Noguera

Dedicatoria.

Se lo dedico a quienes me inspiraron,
a quienes me ayudaron a llegar
donde he llegado, a Dios, a mi
esposa y mi hija, mi madre, mis
abuelos los impulsores de esta
realidad.

Agradecimiento

A mis compañeros, profesores de la facultad de Derecho.

TABLA DE CONTENIDO

	Paginas
Portada.....	I
Constancia de aprobación del tutor.....	II
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Tabla de Contenido.....	V
Portada Interna.....	7
Resumen.....	8
MARCO INTRODUCTORIO.....	9
Formulación del problema.....	10
a) Pregunta principal.....	11
b) Preguntas secundarias.....	11
Objetivos de la investigación.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Justificación de la investigación.....	13
MARCO TEÓRICO.....	14
Bases Teóricas.....	18
Operacionalización de las variables.....	64
MARCO METODOLÓGICO.....	65
Conclusiones	66
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	69

Mobbing Laboral

DIEGO MIGUEL MA. GARCÍA ARIAS

Universidad Tecnológica Intercontinental

Carrera de Derecho y Ciencias Sociales, Sede IV

diegoariasseven7@gmail.com

Resumen

La presente investigación tiene como tema Mobbing Laboral. teniendo como objetivo general determinar en qué consiste el Mobbing Laboral. La metodología del trabajo mantiene un enfoque cualitativo de tipo hermenéutico. La presente universa se encuentra estructurada en tres capítulos, en el primer capítulo se expone la problemática de la investigación; en el segundo capítulo se expone la parte teórica de la investigación, legislación nacional y la tercera parte sobre la metodología, en el cuarto las conclusiones. EL mobbing se define como la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración (presión laboral tendenciosa), Dentro del derecho laboral podemos notar que la legislación no se refiere expresamente a la definición de mobbing o acoso laboral.

Palabras clave. Mobbing – presión laboral - denigración

MARCO INTRODUCTORIO

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo determinar en qué consiste el Mobbing Laboral, un problema real y cotidiano que sufren gran parte de los trabajadores del Paraguay y hasta se puede conducir hasta un daño moral; el mobbing entendido como la situación en la que se encuentra una persona que es violentada en el ámbito de trabajo.

El tema de investigación fue seleccionado debido a la ausencia de una definición jurídica expresada en el ordenamiento positivo y a la necesidad de inferir de la legislación nacional un concepto que ampare a los trabajadores que se encuentran siendo víctimas del fenómeno análisis, la ausencia de una definición clara dentro del ordenamiento positivo es captada a través del ejercicio de la profesión de los abogados, cabida cuenta de las situaciones descritas por los clientes trabajadores, que llegan a consultar sobre qué ley o artículo de ley les protege ante una situación de mobbing y si pueden judicialmente accionar contra sus victimarios. Al no tener una respuesta concreta e ir recabando información al respecto se pone de manifiesto la ausencia de una definición jurídica del mobbing y la necesidad imperiosa de que la misma sea legislada de forma clara y precisa en una ley o apartado especial dentro de las leyes vigentes.

Con el propósito de lograr un estudio que permita alcanzar el objetivo planteado, se lleva a cabo una investigación de tipo bibliográfico, buscando identificar en las distintas normas nacionales, dónde se halla inmerso en forma implícita, el concepto de acoso laboral y del mismo esbozar una definición jurídica del acoso u hostigación laboral - mobbing.

En el proceso de la investigación se profundiza en las diferentes dimensiones del fenómeno de manera a poder proyectarse y alcanzar una definición específica de figura jurídica sobre la materia en cuestión, siendo la misma de vital importancia para dar soluciones jurídicas a los casos que se

presentan o que eventualmente pudieran presentarse en busca de una solución que satisfaga los intereses de los sujetos víctimas del Acoso u Hostigación Laboral – Mobbing; todo esto con el propósito de demostrar la necesidad de incluir en el cuerpo del derecho positivo nacional la figura estudiada, no sólo en cuanto a la definición sino también los mecanismo de defensa y sanciones necesarias, tomando como ejemplo el análisis de diferentes ordenamientos que han realizado el estudio del fenómeno investigado, hasta la inclusión del mismo en los ordenamientos jurídicos de los diferentes países.

Formulación del Problema

El abuso laboral, que como se verá a lo largo de la presente investigación representa un maltrato, generalmente (ya que existen varias modalidades) al empleado por parte del empleador aprovechando una situación de superioridad jerárquica. En ese sentido, ya el primer Código Laboral paraguayo de 1962 establecía en su art. 16 que: “todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo” (Soljancic, 2013).

El problema radica en la falta de determinación, claridad o de insuficiencia de la letra del texto acerca del hostigamiento reiterado y prolongado del empleador sobre su subordinado, que indudablemente producirá en este un daño emocional, psicológico y profesional que permitiría que el trabajador se retire justificadamente de su lugar de trabajo, por miedo, terror, desánimo e incluso por insalubre con derecho a reclamar al empleador hostigador una indemnización acorde al daño causado.

Un punto de vital preponderancia es el estudio y análisis de los medios con que se cuenta para demostrar la existencia del acoso u hostigamiento en un juicio. En ese sentido, los medios probatorios admitidos en el Código Procesal Laboral son las periciales, testimoniales, documentales o instrumentales, de informes (incluso el psicológico), confesorias, etc. y todos ellos podrán ser útiles y eficaces para la demostración de una conducta hostil por parte de un empleador, siempre que sean legalmente incorporados al proceso.

Preguntas de investigación

a) Pregunta central

¿En qué consiste el Mobbing Laboral?

b) Preguntas secundarias

- ¿Cuáles son las formas de violencia verbal?
- ¿Cuáles son las formas de violencia psicológica?
- ¿Cuándo se puede alegar Mobbing Laboral?
- ¿Cuáles son los efectos del Mobbing Laboral en la víctima?
- ¿Cuáles son los aspectos legales que configuran el Mobbing?

Objetivos de la investigación

a) Objetivo general

Determinar en qué consiste el Mobbing Laboral.

b) Objetivos específicos

- Citar las formas de violencia verbal.
- Describir las formas de violencia psicológica
- Determinar cuándo se puede alegar Mobbing Laboral
- Indicar los efectos del Mobbing Laboral en la víctima
- Identificar los aspectos legales que configuran el Mobbing.

Justificación de la investigación

No hay dudas que la sociedad avanza con nuevas y mayores necesidades en todos los ámbitos. Es así existen sectores que deben ser protegidos ante las posibles injerencias de sectores más poderosos económicamente. La vulnerabilidad es un factor que debe tratar de erradicarse o por lo menos tratar crear leyes proteccionistas. Este es el contexto en el cual se desarrolla un análisis acerca del mobbing y su presencia en los tribunales laborales de Paraguay.

El acoso laboral (o mobbing como se lo denomina en los países anglosajones) es conceptuado como la acción “mediante un proceso de acoso moral, o de maltrato psicológico, un individuo puede hacer pedazos a otro” (Corte Suprema de Justicia, 2015, pág. 183), y su vinculación con el ámbito laboral comprende el doble desafío de humanizar el Derecho y proteger al trabajador víctima de dicha acción.

El Derecho es una ciencia que no puede estancarse ante convicciones radicales, debe evolucionar e innovar acorde a las necesidades sociales de los ciudadanos que recurren a la Ley para buscar soluciones idóneas, objetivas y pragmáticas a sus problemas.

El estudio sobre el mobbing y el daño moral, debe ser planteado desde la óptica de proteger derechos lesionados en la realización de la tarea más loable del hombre que es el trabajo, por el cual busca la manutención no solo de su persona, sino también de toda una familia. El desatender sus derechos o simplemente dejar de concederlos acarrearía una vulneración en la dignidad de la persona.

MARCO TEÓRICO

Antecedentes históricos de la investigación

El acoso u hostigación laboral es de gran interés no sólo para el ordenamiento jurídico sino también para las víctimas de dicho fenómeno, la importancia del estudio del fenómeno que nos ocupa y su correcta interpretación se da en la aplicación de las protecciones que los trabajadores deben tener en caso de convertirse en víctimas del mobbing. El estudio del fenómeno y la consecuente construcción de una definición clara y eficaz del acoso u hostigación laboral es en sí mismo un mecanismo que pretende buscar respuestas equitativas y satisfactorias para la solución de conflictos que surjan entre los trabajadores y sus empleadores o entre trabajadores entre sí.

Pese a que el mobbing es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones, se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo, siendo en la actualidad uno de los motivos más sufridos por las víctimas, a quienes, comenzando por la falta de definición, no les resulta fácil encontrar la tan esperada justicia a tan perjudicial acoso.

Este acoso laboral, no solo perjudica laboralmente, sino que afecta también en el plano psicológico, convirtiéndose así en un causante de varias enfermedades que afectan a la víctima tanto a ella misma como a su familia o personas que conviven con ella, por caracterizarse en una constante de tensión psicológica.

Motivo más que justificado para realizar esta investigación y a una definición del acoso laboral, proponiendo la integración al sistema jurídico nacional, con leyes que regulen la figura, con base en las experiencias en el ámbito del derecho de otros países que ya han sancionado una ley especial en la contra este flagelo.

Mediante la argumentación pragmática la investigación logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta en un momento específico, señalar sus características y propiedades con el propósito de especificar su

significado que la haga efectiva; combinada con ciertos criterios de clasificación que sirvan para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio.

Antecedentes históricos del mobbing

El acoso u hostigación laboral es de gran interés no sólo para el ordenamiento jurídico sino también para las víctimas de dicho fenómeno, la importancia del estudio del fenómeno que nos ocupa y su correcta interpretación se da en la aplicación de las protecciones que los trabajadores deben tener en caso de convertirse en víctimas del mobbing. El estudio del fenómeno y la consecuente construcción de una definición clara y eficaz del acoso u hostigación laboral es en sí mismo un mecanismo que pretende buscar respuestas equitativas y satisfactorias para la solución de conflictos que surjan entre los trabajadores y sus empleadores o entre trabajadores entre sí.

Pese a que el mobbing es un problema muy antiguo y existe en diferentes culturas y civilizaciones, se ha agudizado con las nuevas formas de organización del trabajo, siendo en la actualidad uno de los motivos más sufridos por las víctimas, a quienes, comenzando por la falta de definición, no les resulta fácil encontrar la tan esperada justicia a tan perjudicial acoso.

Este acoso laboral, no solo perjudica laboralmente, sino que afecta también en el plano psicológico, convirtiéndose así en un causante de varias enfermedades que afectan a la víctima tanto a ella misma como a su familia o personas que conviven con ella, por caracterizarse en una constante de tensión psicológica.

Motivo más que justificado para realizar esta investigación y a una definición del acoso laboral, proponiendo la integración al sistema jurídico nacional, con leyes que regulen la figura, con base en las experiencias en el ámbito del derecho de otros países que ya han sancionado una ley especial en la contra este flagelo.

Mediante la argumentación pragmática la investigación logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta en un momento específico, señalar sus características y propiedades con el propósito de especificar su significado que la haga efectiva; combinada con ciertos criterios de clasificación que sirvan para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio.

El Acoso laboral ha existido siempre, nada más se encontraba invisibilidad el contexto laboral. Esto tiene su quiebre en la década en 1969, en base a un artículo del médico germano-sueco Peter Paul Heinemann en el cual describió la conducta de mobbing en relación con el comportamiento grupal de las personas que atacan a otra; por ello Heinemann es considerado como el fundador de esta corriente.

Esto a su vez fue reforzado en la década de los 80's por el trabajo Heinz Leymann quien fue el instaló el termino mobbing como tal en base al trabajo de Konrad Lorenz quien en su libro The Greylag Goose definió este término para describir ataques grupales de animales inferiores a uno superior, en el caso específico, el de los gansos grises sobre un zorro. Pero en ese momento el término no era calificado como algo negativo sino como una estrategia de defensa y supervivencia contra el depredador natural.

Konrad Lorenz toma este concepto y estudio el fenómeno de la degeneración social del hombre y describe que "la intimidación, que fácilmente conduce al linchamiento, es de hecho una de las conductas más inhumanas a las que pueden llegar las personas normales de la época moderna.

Evolución histórica de la figura.

Según Alonso (2004) menciona que la idea del acoso laboral:

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concepción política, surge el

concepto de Estado organizado. En Europa decayeron las condiciones que había en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo, dando como origen otras concepciones como es la comunista: los medios de producción deben ser de las personas, no de las que los poseen sino de las que los hacen producir. Estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica. (p. 85)

Así como se mencionó en el párrafo precedente, con el advenimiento del Estado de Derecho surge la idea del acoso laboral e igualmente la idea del derecho del individuo a ser respetado en su dignidad, sin embargo, no ha sido sino hasta las últimas décadas que dicha idea ha entrado de forma inequívoca al ámbito jurídico.

Ahora según Romero (2006) dice que:

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y sus principios propios habían nacidos como normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy se conoce como el Derecho al Trabajo. Con estos pensamientos es menester mencionar que el derecho laboral que hoy conocemos es relativamente nuevo y más aún respecto al mobbing. (p. 31)

Al respecto Portugués (2011) menciona que:

En el pasado, no se caratulaba como un abuso que un empleador maltratara de diferentes maneras a un trabajador, ya que los derechos laborales son relativamente nuevos, casi inexistentes hasta principios del siglo XX en donde fueron ganando cada vez más espacio las asociaciones sociales y sindicatos, que lograron hacer respetar ciertos derechos esenciales del trabajador. (p. 115)

Por otra parte, Topa (2007) expresa lo siguiente:

Luego de varias décadas, se consiguió instaurar los derechos de los trabajadores a través de leyes especiales en materia laboral, donde se consagraron derechos humanos, tales como la limitación horaria en el trabajo, la prohibición del trabajo infantil, la estabilidad laboral por el transcurso del tiempo, la protección especial a las trabajadoras grávidas, el otorgamiento de instrumentos y de equipos adecuados para los trabajos que impliquen un riesgo a la salud del trabajador, las vacaciones pagas y las horas extras remuneradas. (p. 225)

Las distintas concepciones doctrinales

Según Domínguez (2000) expresa que:

La falta de consenso entre la doctrina a la hora de definir el daño moral, ha tenido una consecuencia práctica que no es otra que la del surgimiento de numerosas teorías; entre otras muchas, destacaremos las más relevantes, centrándonos sólo en aquellas concepciones que distinguen el daño moral como un perjuicio autónomo en relación al daño material o patrimonial, y rechazando las que niegan esa independencia, puesto que la autonomía del daño moral es, según la doctrina más especializada, incuestionable. (p. 50)

Revisando la doctrina internacional, encontramos que para Daray (2006) el daño psicológico es “*la perturbación transitoria o permanente del equilibrio espiritual preexistente de carácter patológico*” (p. 4).

Mientras que para Fernández (s.f.) es:

[...] la alteración o modificación patológica del aparato psíquico del individuo que aparece como consecuencia de un evento traumático, que produce una perturbación en el plano cognitivo [percepciones, memoria, atención, inteligencia, creatividad, lenguaje], volitivo y de relación social con los individuos. Un evento, por su intensidad, puede dejar una huella psíquica que desborda la capacidad de defensa del individuo frente al acontecimiento. Generalmente, dichos traumas, por ser tan intensos se reprimen, quedan en el inconsciente y se manifiestan a través de síntomas tales como fobias, psicosis, ansiedades o miedos entre otras, que pueden o no ser reversibles. (p. 91)

Bases Teóricas

Mobbing- Etimología

Etimológicamente, la palabra mobbing deriva de la expresión latina *mobile vulgus*. Según Mac Donald (2000) expresa que es “*el gentío, la plebe, el vulgo o populacho. Mobbing: se traduce como atacar, maltratar, asediar proviene del término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido)*” (p. 34).

Entonces, el mobbing, está relacionado inicialmente, sobre todo en el campo de la ornitología (del griego ornitha polluelo y logos, ciencia de la rama de la zoología que se dedica al estudio de las aves), donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

Según Charles Darwin (1809- 1882, naturalista inglés) en el estudio que hizo sobre animales, se refiere a “exclusiones de los líderes viejos por los más jóvenes o al líder viejo que se le reta constantemente para que defienda su liderazgo dentro de la manada”; también, si hay dentro del grupo un individuo enfermo y la manada debe avanzar, se le deja atrás o se le excluye; o cuando el grupo considera que el líder está cansado y se le debe sustituir, lo hacen por la fuerza.

El término Mobbing es la forma nominal del término inglés "to mob" que significa “atacar”, "molestar", "intimidar" o "caer sobre alguien". Según el Diccionario Jurídico de la Real Academia Española es la “acción encaminada a producir malestar, miedo o terror en una persona o grupo de personas respecto de su lugar de trabajo, que afecta la dignidad de los trabajadores y a su derecho a la intimidad”.

Al respecto la Real Academia Española en su Diccionario Jurídico describe sus características y sus elementos basándose en sentencias judiciales de tribunales españoles:

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones –y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el

más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero en todo caso, la situación del acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad de la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el síndrome del quemado (burn – out), o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos –objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en los que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral (STS, 2.^a, 6-II-2013, rec.827/2010). ET, arts. 4.2.e) y 54; EBEP, arts. 14 y 95. Heinz Leymann (s.f.) fue:

Uno de los pioneros de la investigación del mobbing y la definió como "una comunicación cargada de conflictos en el lugar de trabajo entre colegas o entre superiores y subordinados; en el que una persona es atacada sistemáticamente por una o varias personas, a menudo durante mucho tiempo, directa o indirectamente, con el objetivo y/o el efecto de la expulsión laboral.

Sin embargo, el mobbing es mucho más que un conjunto de acciones pues también implica omisiones dirigidas a una persona e incluso ocasionalmente a un grupo. Implica someter a una persona a un ambiente perjudicial durante mucho tiempo, bajo fuerte presión y maltratos por parte de los superiores. Estos maltratos realizados regularmente buscan que la persona sea transferida del lugar de trabajo o que incluso que abandone su empleo. Esto es sumamente grave, ya que en casos extremos es posible que una víctima desestabilizada mentalmente pueda cometer suicidio.

La Comisión Europea define el Mobbing como el "*comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho*

tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío” (Morales Ramírez, 2016).

En este sentido Moreno (2006) define al mobbing como un sinónimo de psicoterrorismo en el lugar de trabajo. Que implica un proceso de presión sistemática sobre la psique de la persona interesada. En el curso de este proceso, la conducta se vuelve significativamente hostil por una o más personas hacia la víctima

Por otra parte, el profesor Heinz Leymann (1932- 1999), fue el creador de este concepto en el contexto europeo en los años ochenta del siglo XX. Nació el 17 de julio de 1932 en Alemania, pero se nacionalizó como ciudadano sueco en 1955. Vivió en Suecia por largos años.

En tanto que el científico Heinz Leymann lo define como “una situación en la que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral

Según Heredia (1998), menciona que, de esta forma, *“la víctima es calumniada, marginada, criticada: se le asignan encargos deshonrosos, se le traslada de una oficina a otra imprevistamente y sin su consentimiento, o, simplemente, es puesto en ridículo sistemáticamente frente a clientes o superiores”* (p. 279).

Para que el mobbing sea catalogado como tal, se ha de valorar la frecuencia y duración de las acciones requeridas. Desde el punto de vista legal, esto básicamente se refiere a un "sistemático" de acoso, combinado con una "cierta frecuencia y duración de las acciones" (Unger & Kleinschmidt, 2007).

Desde el punto de vista psicológico, el mobbing debe proporcionar una limitación más detallada de los ataques y estos deben producirse al menos una vez por semana y durante un período de al menos medio año. Estas

limitaciones son legítimas y necesarias para los afectados; tanto para los perpetradores, como las víctimas, los psicólogos e incluso los magistrados que deben delimitar si una determinada conducta corresponde o no al acoso laboral.

Estas limitaciones con respecto al diagnóstico son adecuadas para dar determinar con seguridad primero si una conducta es o no mobbing y segundo determinar la etapa de desarrollo del acoso laboral con respecto a la víctima y sus posibles consecuencias psicológicas.

El factor físico tanto del agresor como de la víctima no es determinante en el mobbing; así como a la capacidad técnica o intelectual; ya que lo preponderante generalmente es la supremacía jerárquica de los perpetradores, donde una posición más alta de jerarquía generalmente garantiza el "éxito" del mobbing para la exclusión de la víctima del lugar de trabajo.

Además, es importante realizar una distinción entre los llamados "mobbing horizontales" (es decir, intimidación entre compañeros) y mobbing vertical (acoso laboral por parte de los jefes, o, aún más raramente a los jefes). Así también existen formas mixtas entre el bullying horizontal y vertical. Por mucho, la constelación más común aquí es que los colegas trabajan con uno o más supervisores en contra de otro colega.

Figura del acoso u hostigación laboral

La figura del acoso u hostigamiento laboral es una disciplina jurídica cuya definición lo tomamos lo que menciona la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como:

La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta, en su material Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios.

La expresión mobbing es un término implementado en los ochenta por Leymann, se utiliza en los casos de persecución psicológica y de acoso laboral a una víctima para ocasionar un daño psicológico, y así, la exclusión de un grupo laboral o del lugar de trabajo.

Este término inglés de acoso, hostigamiento, aplicado al ámbito laboral se utiliza para:

Describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros con la permisividad del resto, a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesario en muchos casos la asistencia médica y psicológica. (Sánchez, 2003, p. 14)

Por lo general, el mobbing se caracteriza por el secreto en el comportamiento de quien lo práctica, la capacidad de la víctima para sentirse culpable y la permisibilidad de los testigos.

Diferencia con otras figuras

El acoso laboral se diferencia de otros tipos de conflictos similares en que este tiene su contexto en el ámbito laboral de la víctima y el agresor y tiene su fin la exclusión del lugar de empleo de la víctima.

Es importante no confundir el termino con el bullying referente al acoso escolar, el cual se desarrolla en el ámbito escolar entre estudiante o incluso docentes.

Tampoco debe ser confundido con el acoso sexual y en ese sentido es importante notar que en el mobbing también se pueden desplegar conductas de acoso sexual, pero lo importante es distinguir entre una conducta solo de acoso sexual que tiene como fin la obtención de favores sexuales por parte de la víctima hacia su agresor, y un acoso sexual realizado con el fin de incomodar a la víctima para que esta abandone su empleo. Generalmente el acoso sexual dentro de un contexto de mobbing también va acompañado de otras conductas nocivas hacia la víctima, lo cual puede servir de indicador para diferenciar ambos tipos.

El mobbing expresado por Mac Donald (2000):

Se diferencia del acoso sexual, por tanto, éste último, aunque sea desarrollado en el ámbito laboral, dentro de una organización, es realizado por un sujeto quien se comporta de una manera ofensiva y no deseado por la víctima, con tinte sexual. (p. 25)

Todo lo que implica estrés laboral, concierne a las presiones tanto fisiológicas, psicológicas y de comportamiento de uno o varios individuos, quien intenta adaptarse a las presiones internas que sufre o padece en una institución.

Como consecuencia del estrés viene la ansiedad, depresión, consumo de drogas, etc, por lo tanto, ahí viene el desgaste profesional, es el síndrome de agotamiento, despersonalización y baja realización emocional, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas, (médicos, enfermeras, maestras, etc.).

Tipos de mobbing

Según Roca (2002) menciona que:

El mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona acabe por abandonar ese lugar de trabajo. (p. 21)

Borras (2002) expresa que existen dos variedades de acoso moral en el trabajo según la jerarquía que ocupa el hostigador con respecto al hostigado:

El vertical o bossing: el cual ocurre cuando la víctima ocupa una posición de inferioridad con respecto al acosador o acosadores. Este tipo de hostigamiento suele estar dirigido a un trabajador o grupo de trabajadores, los motivos de este acoso pueden ser por una reorganización en la empresa, reducción de plantilla o simplemente para

deshacerse de los trabajadores que le resulta conflictivos o incómodos a la organización. No obstante, el acoso vertical puede ser también ascendente, es decir, desde inferiores a superiores con el objetivo de desacreditar a un jefe para provocar su cese.

El horizontal: suele darse entre compañeros del mismo o parecido rango profesional, a veces estos son aspirantes a un determinado puesto de promoción en el trabajo compiten por él a través del descrédito o la destrucción de la autoestima del otro, así el acosador consigue reconocimientos laborales. (p. 21)

En el Año 1990 en el marco del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo el profesor Heinz Leymann acuñó el término Mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral.

Actos que constituyen mobbing:

Los siguientes actos realizados en forma reiterada en contra del trabajador constituyen mobbing:

Realizar comentarios injuriosos y ofensivos contra la persona, ridiculizaciones o reírse públicamente de la persona, burlarse o magnificar posibles discapacidades, negar la palabra o ignorar cuando está presente, aislar a la persona del resto de compañeros/as, no asignar tareas o asignar tareas excesivas o imposibles de cumplir, se le critica o amenaza, no solo en temas laborales sino personales, se profieren gritos o insultos hacia la persona, sabotear el trabajo o impedir el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento, etc.)

Violencia Verbal

Orte Carmen (2006) haciendo menciona con relación a la violencia verbal:

Aunque no hay una definición universalmente aceptada, el abuso verbal como núcleo más importante del abuso emocional, está basado en el poder y

en el control. Acompaña otras formas de abuso, pero también puede producirse en sí mismo. (p. 575)

Por otra parte, describe las formas de abuso emocional reconocidas en el abuso verbal:

Rechazo: No darse cuenta de la presencia de una persona, su importancia, su valor, describirle como inútil, que no sirve para nada o es inferior, devaluar sus pensamientos y sentimientos.

Degradar: Insultar, ridiculizar, poner apodosos negativos, imitar y enfatizar, conducta que disminuye la identidad, dignidad y autoevaluación de la persona.

Aterrorizar: Inducir terror o miedo extremo en una persona; coaccionarla mediante la intimidación, colocar o amenazar con situarla en un lugar inadecuado o peligroso.

Aislar: confinamiento físico, restringir el contacto normal con los demás, limitar la libertad en el propio ambiente de la persona. (p. 575)

Violencia Psicológica

Para Sáenz (2014), la violencia laboral:

Atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno y la integridad de las personas. Afecta gravemente su salud física y mental, la vida laboral y social y la organización toda. Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro; puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares, y ejercerse por acción u omisión. (p. 205)

Ahora bien, el acoso laboral se puede interpretar como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a la dignidad humana.

De acuerdo con Leymann definió la palabra mobbing como “el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o

acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo” (1984, p. 4).

Porras Nestor (2017) En términos generales, el concepto de acoso psicológico laboral o el mobbing hace referencia a:

Aquella situación en la que una o varias personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un largo período de tiempo, sobre otra persona en el puesto de trabajo. De acuerdo con las descripciones de los investigadores de este campo. El objetivo en este caso es intimidar, reducir, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con el fin último de echar o eliminarla de la organización. En otras palabras, la expresión “mobbing” hace referencia al acoso laboral utilizado con el significado de forzar a alguien a hacer algo que ella no quiere, acorralarla o presionarla para que tome la decisión de abandonar su trabajo. Es obvio que el lugar de trabajo, es donde las personas pasan gran parte de su vida, que dicho lugar ofrece también la oportunidad de establecer relaciones interpersonales dentro de una organización socio laboral. Pero, al mismo tiempo, el lugar de trabajo puede convertirse en uno de estos entornos en donde puede manifestarse el acoso psicológico o mobbing. (p. 23).

Causas del Mobbing

En un ambiente laboral surgen, diferentes situaciones o causas que impulsan a los trabajadores, a actuar con diferentes reacciones ante situaciones que provienen de la misma relación de trabajo. Estas causas suceden a raíz de un relacionamiento continuo donde surge la competencia entre los propios pares, jefes, etc.

Las observaciones de Piñuel y Zavala (2003) mencionan que:

Los celos y la envidia que sienten los acosadores son las causas más frecuentes del mobbing. La víctima suele ser envidiada por poseer alguna cualidad o rasgo que los hace destacar del resto del grupo; por ejemplo, capacidad profesional superior, facilidad para despertar aceptación o

aprecio en sus compañeros, subordinados, jefes, pacientes o clientes, su don de gentes, evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas en su trabajo. El mobbing también puede desencadenarse cuando el trabajador no permite ser manipulado por otro u otros miembros del grupo o bien porque no pertenece al grupo que maneja el statu quo de la organización. El trabajador también puede ser objeto de hostigamiento por disfrutar de situaciones personales o familiares que son anheladas por otros que carecen de ellas. Esto sucede frecuentemente en escenarios dominados por la corrupción y el tráfico de influencias. Las personas que tienen características que las hacen distinguirse de la mayoría de sus compañeros suelen ser el blanco de acoso. Así, la diferencia de edad, la experiencia laboral, las costumbres, el poder adquisitivo, el nivel educativo, entre otros, pueden causar la persecución de aquella persona diferente a los demás integrantes del grupo mayoritario. Las diferencias suelen utilizarse para culpabilizar y demonizar al trabajador, que, en un momento dado, cargará con la culpa de todo lo que sale mal. Al designar un culpable, es posible distraer el interés de la organización para solucionar un problema, y de esta manera todo seguirá igual. Otra causa del mobbing es demostrar el poder que ostenta el acosador como medio para amedrentar al resto del personal, con el fin de mantenerse y afianzarse. Si alguien es capaz de demostrar que tiene el poder de hostigar y dañar a un trabajador y quedar impune, el resto del personal lo reconocerá, respetará y obedecerá sin oponer resistencia. Se trata de hacer cundir el psicoterror laboral entre los miembros de la organización, que tendrán que advertir lo que les podría ocurrir si no se someten a los dictados del grupo que hostiga. (p. 6)

Elementos que configuran la presencia de acoso laboral.

Para saber cuándo estamos ante un acoso laboral, es necesario identificar sus elementos configuradores, dada la multiplicidad de definiciones existentes y los problemas derivados de ellas, ya que sobre esta cuestión parece existir una cierta unanimidad en nuestros Tribunales. Según el Manual Contra el Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional de Aduanas del Paraguay (2016) mencionan estos elementos:

Hostigamiento: debe tratarse de una persecución o violencia psicológica dirigida contra una persona o grupo de personas. Es importante no confundir este elemento con la simple tensión en el lugar de trabajo o con un inadecuado clima laboral. Para que este elemento esté presente la persona debe ser sometida a una serie de actos que, en su conjunto, configuran un panorama denigrante o atentatorio contra su dignidad o

integridad psíquica o moral. El hostigamiento puede realizarse tanto por acción como por omisión.

Habitualidad: para hablar de la existencia de acoso laboral se requiere de un proceso reiterado y de frecuencia significativa. Es decir que el clima de hostigamiento debe prolongarse en el tiempo, no hay un plazo establecido de cuánto tiempo debe durar para suponer su existencia, por lo que su determinación depende de cada caso en concreto. Por lo tanto, la consumación de actos aislados o esporádicos de violencia nunca constituirá acoso laboral.

Carácter intenso de la violencia: se requiere que la violencia contra la persona que padece el acoso laboral sea intensa o grave, lo cual constituye un elemento difícil de dilucidar, pues entran en juego otros factores como su personalidad y su capacidad de resistencia. Un punto clave sería que el grado de intensidad sea tal que pueda provocar un daño psicológico o moral en la persona que experimenta el acoso laboral.

Finalidad: la persona agresora debe buscar como fin principal la intimidación o degradación de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral, no es necesario que la finalidad sea lograr que la persona renuncie a su trabajo, aunque esto puede producirse como una consecuencia directa. (p. 8)

Fases de desarrollo del acoso laboral.

Las distintas fases del acoso laboral es una etapa donde surgen las pariciones o manifestaciones. Según el Manual Contra el Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional De Aduanas del Paraguay (2016) mencionan estas fases de las siguientes maneras:

Fase inicial de desconcierto: la persona que recibe el acoso no entiende lo que ocurre o no cree lo que está pasando. Surgen situaciones como la negación del saludo, la cancelación imprevista de reuniones, asignación de más trabajo del que puede realizar, negación de permisos, etc.

Período de auto- recriminación: la persona acosada percibe que nadie le hace caso, que sus superiores no le atienden o que sus argumentos se deforman para dejarla en una mala posición, ante ello se produce una pérdida de confianza en sí misma, disminuyendo su autoestima, lo que a su vez da paso a la comisión de errores. Decae el interés por el trabajo, se incumple con obligaciones y se estalla emocionalmente.

Fase de rebeldía: consiste en el estado de depresión o de rebelión, pudiendo llegar incluso a la agresividad. En ocasiones, en esta fase la persona puede realizar intentos de sobreponerse y demostrar su valor a sí misma y hacia los demás.

Estado depresivo: cuando los intentos de la persona por anteponerse a la situación adversa fracasan, se cae en el estado de depresión. Tomando en cuenta que las personas acosadas tienen un gran interés por mantenerse en sus trabajos, sufren enormemente cuando no pueden desarrollar sus labores o cuando no se valora lo que hacen. (p. 9)

Efectos del mobbing en la víctima

Según Saez y García (2001), sostienen que:

Hoy en día el acoso psicológico en el trabajo es una realidad para el mundo laboral y con consecuencias para la sociedad en general, ya que sus efectos abarcan una amplia y diversa gama de problemas psicológicos y psicosomáticos, y estos influyen de manera importante en la esfera personal y familiar del hostigado. (p. 93)

Por otra parte, Álvarez (2011) manifiesta que:

El acoso laboral puede afectar, al menos, en cinco formas al hostigado: la comunicación con su grupo de pares, la estabilidad en las relaciones laborales, la reputación e imagen social y laboral de la persona y, la salud física y psicológica. De manera que el hostigado desencadena una serie de respuestas internas fisiológicas, cognoscitivas, emocionales y motoras elevadamente

desadaptativas, para poder responder eficientemente en el entorno laboral. (p. 89)

Ahora, observando el documento o el Manual Contra el Acoso Laboral y Sexual, de la Dirección Nacional De Aduanas del Paraguay (2016) mencionan los siguientes efectos:

El acoso laboral se presenta como uno de los riesgos psicosociales más característicos de esa interacción, es posible afirmar que se trata de un factor de riesgo desencadenante de estrés y, al mismo tiempo, un riesgo en sí mismo, pudiendo aparecer los siguientes efectos en las víctimas.

Estrés

Trabajo con mucha tensión

Mayor grado de competitividad

Menor estabilidad en el empleo

Situación laboral precaria

Deficiencias en la organización del trabajo, con problemas prolongados e irresueltos.

Déficit en la información interna y la gestión. (pp. 9-10)

También Mac Donald (2000), señala los siguientes:

La víctima puede padecer los siguientes efectos físicos:

Accidentes como cortaduras o quemaduras, por falta de concentración.

Ardor de estómago.

Dolor de cabeza.

Dificultad respiratoria.

Pérdida de apetito.

Pérdida de voz. (p. 45)

Por su parte, González (2011) manifiesta al decir que los efectos o consecuencias del acoso podría ser varios como:

-Trastornos del sueño: dificultad para conciliar el sueño, interrupción del mismo, despertar temprano.

-Cansancio o debilidad: fatiga crónica, flojedad de piernas, desmayos, temblores.

-Síntomas de desgaste físico producidos por un estrés mantenido en el tiempo: dolores lumbares, dorsales, cervicales y musculares.

-Síntomas psicósomáticos de estrés: pesadillas, sueños vívidos, epigastralgias, diarreas, colon irritable, vómitos, náuseas, inapetencia, sensación de nudo en la garganta, llanto, aislamiento.

-Conductas de dependencia: bulimia, alcoholismo, toxicomanía.

-Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo: sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, taquicardias, dolores u opresión de pecho, sofocos, sensación de falta de aire, hipertensión o hipotensión neuronalmente inducida, cefaleas. (p. 29)

También, podrían darse los siguientes efectos psíquicos:

Sentimiento de fracaso.

Depresión.

Ansiedad.

Agresividad.

Intento de suicidio.

Sentimiento de vergüenza. (Mac Donal, 2000, p. 46)

Según Fernández (2006) menciona que, por la constante presión, efectos físicos y psíquicos, pueden darse daños en la vida social y afectiva de la víctima, como ser:

Deterioro en las relaciones con los compañeros

Problemas con la pareja.

Se lo aísla y no se lo invita a reuniones o actos sociales de la empresa.

Además de todo lo citado, ocurren los daños económicos:

Disminuyen los ingresos (no recibe comisiones ni horas extras).
Pérdida del empleo (p. 51)

Etapas del acoso laboral.

En el ámbito laboral, muchas personas se someten a situaciones denigrantes por el simple hecho de no perder su trabajo, en este tiempo donde la situación cada vez está más caldeada la relación entre empleados, empleadores o los propios compañeros de la empresa, por lo tanto, pasa por distintas etapas hasta llegar a una condición de desequilibrio tanto físico como emocional, Según Mac Donald (2000), las etapas podrían ser:

Primera etapa: Es el inicio del acoso psicológico (se la llama seducción) en esta etapa la víctima experimenta presiones iniciales, desorientándola; sin embargo, el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. La víctima, por lo tanto, se pregunta la razón de este acoso y busca ayuda en amigos o familiares, comentando el problema.

Segunda etapa: En esta etapa se inicia el acoso propiamente dicho. Se reciben amenazas o intimidaciones, sea del tipo verbal o punitivo, afectando la estabilidad laboral del hostigado.

Tercera etapa: Intervienen otros jefes y otras personas, quienes mantienen su reserva, dando la sensación al afectado, de alejamiento hacia su vínculo laboral y con sus integrantes. Este comienza a desarrollar nuevas conductas, como el consumo de drogas o tabaco. Aquí la víctima necesita auxilio porque de lo contrario se convierte en una persona incapaz laboralmente para obtener otro empleo.

Cuarta etapa: despedida o huida del trabajo. El estado de salud está deteriorado, perdiendo potencial profesional, con las siguientes consecuencias: pérdida de seguridad en sí mismo, abandono voluntario del empleo, incluso suicidio. Esta etapa consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas,

invalidez, pérdida de la razón y a veces, incluso, con pérdida de la vida (suicidio, accidentes laborales mortales).

La marginación es potenciada por compañeros deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios. (pp. 29-30)

Reacciones del trabajador frente al mobbing”

Según Mac Donald (2000), expresa que las reacciones del trabajador, dependerán de su forma de ser, pudiendo darse algunas de las siguientes:

Resistencia frente a los ataques.

Conductas contrarias a las que desee el acosador (trabajos más efectivos, tareas perfectas, etc.).

Indiferencia sin perder costumbres de saludo y respeto.

Desinterés, como si nada hubiese pasado.

Atención a los ataques.

Seguridad en las demás actividades profesionales, teniendo éxito en otras áreas.

Realizar cursos de capacitación.

Sorprender al hostigador y reaccionar igual que él.

Buscar a personas ajenas a la organización para que visualicen la situación.

Tratar de irritar al hostigador para demostrar que el problema es él y no la víctima.

Tranquilidad y fe en sí mismo.

Evitar situaciones conflictivas con el hostigador.

Combatir la pérdida de la autoestima, haciendo un recuento de los logros.
(p. 47)

Aspectos legales

Constitución Nacional

Artículo 4 - DEL DERECHO A LA VIDA. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Se garantiza su protección, en general, desde la concepción. Queda abolida la pena de muerte. Toda persona será protegida por el Estado en su integridad física y psíquica, así como en su honor y en su reputación. La ley reglamentará la libertad de las personas para disponer de su propio cuerpo, sólo con fines científicos o médicos. Es decir que el derecho de las personas está por encima de todas las cosas que en el caso la constitución nacional ampara a cada individuo que sea tenido en dignidad y honor manejando de esa forma en todas las facetas de la vida.

Artículo 5 - DE LA TORTURA Y DE OTROS DELITOS Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. El genocidio y la tortura, así como la desaparición forzosa de personas, el secuestro y el homicidio por razones políticas son imprescriptibles.

Artículo 6 - DE LA CALIDAD DE VIDA La calidad de vida será promovida por el Estado mediante planes y políticas que reconozcan factores condicionantes, tales como la extrema pobreza y los impedimentos de la discapacidad o de la edad. El Estado también fomentará la investigación sobre los factores de población y sus vínculos con el desarrollo económico social, con la preservación del ambiente y con la calidad de vida de los habitantes.

Artículo 46 - DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS dice que: Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios. Por lo tanto, es menester considerar cada punto por la debida

dignidad que se merece cada ser humano que transita a lo largo y ancha de esta tierra.

Artículo 48 - DE LA IGUALDAD DE DERECHOS DEL HOMBRE Y DE LA MUJER expresa que: El hombre y la mujer tienen iguales derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales. El Estado promoverá las condiciones y creará los mecanismos adecuados para que la igualdad sea real y efectiva, allanando los obstáculos que impidan o dificulten su ejercicio y facilitando la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional.

Artículo 86 - DEL DERECHO AL TRABAJO que: todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones dignas y justas. La ley protegerá el trabajo en todas sus formas y los derechos que ella otorga al trabajador son irrenunciables.

Artículo 88 - DE LA NO DISCRIMINACION expresa que: No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales. El trabajo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas o mentales será especialmente amparado.

Código Laboral

Artículo 3: Los derechos reconocidos por este Código a los trabajadores no podrán ser objeto de renuncia, transacción o limitación convencional. Será nulo todo pacto contrario.

Las leyes que los establecen obligan y benefician a todos los trabajadores y empleadores de la República, sean nacionales o extranjeros y se inspirarán en los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás convenios internacionales

del trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el derecho positivo.

Artículo 9- El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quienes lo presta, y se efectuará en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social.

Artículo 15: Todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo, recibir educación profesional y técnica para perfeccionar sus aptitudes, obtener mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al progreso de la Nación.

Artículo 61°. - El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe, y obliga no sólo a lo que esté formalmente expresado en él, sino a todas las consecuencias derivadas del mismo o que emanen de la naturaleza jurídica de la relación o que por Ley correspondan a ella.

Artículo 62°. - Son obligaciones de los empleadores:

k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o, de hecho;

Artículo 63.- Queda prohibido a todo empleador:

a) Deducir, retener o compensar suma alguna del importe de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sino en la forma y dentro de los límites establecidos por la Ley;

b) Exigir o aceptar de los trabajadores dinero u otras gratificaciones en compensación por ser admitidos en el trabajo o por cualquier otro motivo referente a las condiciones de éste;

- c) Exigir o inducir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Influir en las convicciones políticas, religiosas o sindicales de sus trabajadores;
- e) Cobrar a los trabajadores interés alguno sean cual fueren las cantidades anticipadas a cuenta de salarios;
- f) Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a retirarse del sindicato o asociación gremial a que perteneciesen;
- g) Emplear el sistema de "lista negra", cualquiera sea su modalidad, contra los trabajadores que se retiren o sean separados del servicio a fin de impedirles encontrar ocupación;
- h) Retener por su sola voluntad las herramientas o bienes del trabajador en concepto de indemnización, garantía u otro título que no fuere traslativo de dominio;
- i) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias en los lugares de trabajo;
- j) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o en condiciones anormales, bajo la influencia de drogas, estupefacientes u otras causas;
- k) Portar armas dentro de las fábricas o lugares cerrados de trabajo, salvo permiso especial al efecto; y,
- l) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás Leyes pertinentes otorgan a los trabajadores.

Artículo 67: Los trabajadores tienen los siguientes derechos: en el inciso e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad...

Artículo 78: Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

- a) las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la ley;
- b) el mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público o de un representante de la autoridad administrativa del trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;
- c) la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- d) el caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;
- e) el vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;
- f) la muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;
- g) la quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;
- h) el cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, la que dará participación sumaría a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;
- i) el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- j) el despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;

k) el retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la ley;

l) la resolución del contrato decretada por autoridad competente; y

ll) por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicable al contrato de trabajo

Artículo 81: Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

a) el engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;

b) hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;

c) los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;

d) la comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;

e) la perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;

f) los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;

g) la comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo;

h) la revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;

i) el hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;

j) la concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;

k) la condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;

l) la negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

ll) la falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;

m) el trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;

n) la pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;

ñ) la negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;

o) participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente;

p) la inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

q) el abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

1) la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;

2) la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y

3) la falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

r) la falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;

s) la interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada, aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

t) la desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Habrá desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y

v) las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente.

Artículo 84: Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

a) falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

b) la negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;

c) la exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;

d) los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;

e) los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;

f) el perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

g) la reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;

h) la imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran;

i) el peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;

j) la enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;

k) la conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

l) la embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;

m) el paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y

n) toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador, así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquel

Artículo 91 En caso de despido sin justa causa dispuesto por el empleador, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a 15 salarios diarios por cada año de servicio o

fracción de seis meses, calculado en la forma mencionada en el inciso b) del artículo siguiente.

En caso de muerte del trabajador sus herederos tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, a una indemnización equivalente a la mitad prevista en el párrafo anterior; si el trabajador fuera soltero o viudo, queda equiparada a la viuda la mujer que hubiera vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.

Artículo 92 El preaviso y las indemnizaciones de que tratan los artículos anteriores, se regirán por las siguientes reglas:

a) el importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni embargo, salvo en la mitad, por concepto de pensiones alimenticias;

b) la indemnización que corresponde se calculará tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador, durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato o fracción de tiempo menor, si no se hubiese ajustado dicho término; y

c) la continuidad del trabajo no se considera interrumpida por enfermedad, licencia, vacaciones, huelgas, paros legales y otras causas que según este Código no ponen término al contrato de trabajo.

Código Civil

Utilizado en varias oportunidades, para recurrir a la indemnización por daños y perjuicios, ocasionado en oportunidad de los acosos laborales.

Artículo. 372.- Los derechos deben ser ejercidos de buena fe. El ejercicio abusivo de los derechos no está amparado por la ley y compromete la responsabilidad del agente por el perjuicio que cause, sea cuando lo ejerza con intención de dañar, aunque sea sin ventaja propia, o cuando contradiga los fines que la ley tuvo en mira al reconocerlos. La presente disposición no se

aplica a los derechos que por su naturaleza o en virtud de la ley pueden ejercerse discrecionalmente.

Artículo 450.- Los daños comprenden el valor de la pérdida sufrida y el de la utilidad dejada de percibir por el acreedor como consecuencia de la mora o del incumplimiento de la obligación. Su monto será fijado en dinero, a menos que la ley dispusiere otra forma.

Artículo 452.- Cuando hubiese justificado la existencia del perjuicio, pero no fuese posible determinar su monto, la indemnización será fijada por el juez.

Si bien los artículos mencionados no hacen referencia a daño causado en el ámbito laboral, de igual manera puede interpretarse analógicamente complementándose con otros artículos del mismo cuerpo legal.

Artículo 845.- Los derechos y las obligaciones de los empleadores y trabajadores derivados del contrato de trabajo, se regirán por la legislación laboral; y los derivados del ejercicio de las profesiones liberales, por su legislación especial.

Artículo 1835.- Existirá daño, siempre que se causare a otro algún perjuicio en su persona, en sus derechos o facultades, o en las cosas de su dominio o posesión. La obligación de reparar se extiende a toda lesión material o moral causada por el acto ilícito. La acción por indemnización del daño moral sólo competirá al damnificado directo. Si del hecho hubiere resultado su muerte, únicamente tendrán acción los herederos forzosos.

Artículo. 1840.- La obligación de reparar el perjuicio causado por un acto ilícito, no sólo respecto de aquél a quien se ha dañado personalmente, sino también respecto de todas las personas directamente perjudicadas por consecuencia del acto.

De los artículos transcritos se desprende la posibilidad de reclamar una indemnización por el daño que se le cause a una persona en su persona y/o bienes, al referirnos al acoso en el ámbito laboral el daño sufrido se configura en ambos supuestos, ya que como se mencionó en el cuerpo de la

investigación, el Mobbing genera no sólo daños a nivel psíquico y físico sino de manera indirecta en los bienes de una persona, cuando la víctima del acoso se ve forzada por la situación insostenible a renunciar a su empleo entrando a formar parte de la fila de desempleados y a disminuir consecuentemente su patrimonio y menguar su calidad de vida.

Código Procesal Laboral.

Artículo 6 A falta de normas procesales de trabajo, exactamente aplicables al caso litigioso, se resolverá de acuerdo con los principios generales del Derecho Procesal Laboral, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles y las leyes que lo modifican en cuanto no sean contrarias a la letra o al espíritu de este Código, la doctrina y, la costumbre o el uso local en materia de procedimiento.

Artículo 131 No podrán producirse pruebas, sino sobre hechos que hayan sido alegados oportunamente por las partes en sus respectivas presentaciones.

Artículo 139 Son medios de prueba cuya admisibilidad, producción y eficacia se determinan en este Código: La confesión en juicio; b) Los instrumentos públicos y privados; c) La prueba pericial; d) La prueba de testigos; e) La inspección judicial; y d) Las presunciones.

Artículo 142.- Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia, para que absuelva con juramento, posiciones concernientes a la cuestión litigiosa. También podrá producirse esta prueba, por interrogación del juez

Artículo 156.- La prueba instrumental que estuviese en poder de las partes, deberá acompañarse con la demanda, reconvención o contestación de las mismas, so pena de no poder ofrecer en adelante dicha prueba. Si las partes no la tuviesen a su disposición la designarán con toda exactitud expresando su contenido y el lugar en que se encuentre

Artículo 157.- La fuerza probatoria de los instrumentos públicos o privados, se regirá por lo preceptuado en el Código de Procedimientos Civiles, con las modificaciones establecidas en este Capítulo

Artículo 158.- Cuando se agreguen documentos privados, cuyo contenido o firma se atribuya a una de las partes, su autor será citado o para que los reconozca, bajo apercibimiento de ser tenidos como auténticos, si no compareciere sin justa causa o si habiendo comparecido contestare evasivamente. Si los documentos fuesen de terceros, estos serán citados como testigos para reconocer el contenido y la firma que ostentaren

Artículo 159.- Negada la autenticidad de la firma, si la parte que ha presentado el documento insiste en su validez, se procederá al examen pericial del mismo

Artículo 163.- La prueba pericial sólo tendrá lugar, cuando el juez estime que la comprobación de los hechos controvertidos, requiere conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria.

Artículo 175.- Cada parte podrá promover hasta cuatro testigos. Si la naturaleza del juicio lo justificare, el juez podrá admitir un número mayor.

Artículo 189.- El juez de oficio o a petición de parte, podrá decretar inspección ocular o el reconocimiento por la utilización de otros sentidos, de lugares y condiciones de trabajo u otros sitios, por motivos fundados para aclarar hechos dudosos, siempre que tal diligencia pueda cumplirse sin grave daño para las partes o los terceros y sin obligación a violar secretos profesionales, comerciales o artísticos. También puede comprender la inspección judicial, bienes muebles, siempre que no puedan ser retirados del lugar en que se encuentre. En la providencia que la decrete, el juez designará día y hora para la diligencia, debiendo extenderse acta de cuanto ocurriere.

Artículo 146 El que debe absolver posiciones será citado por lo menos con dos días de anticipación y bajo apercibimiento de ser tenido por confeso, si dejare de comparecer sin justa causa.

Artículo 153 Si las partes interrogadas por el juez respecto de hechos que les son personales, adujeron ignorancia, contestaren en forma evasiva o se negaren a contestar, podrá estimarse esta actitud como una presunción a favor de los hechos alegados por la contraparte, en cuanto se relacione con el contenido de la pregunta

Artículo 158 Cuando se agreguen documentos privados, cuyo contenido o firma se atribuya a una de las partes, su autor será citado o para que los reconozca, bajo apercibimiento de ser tenidos como auténticos, si no compareciere sin justa causa o si habiendo comparecido contestare evasivamente. Si los documentos fuesen de terceros, estos serán citados como testigos para reconocer el contenido y la firma que ostentaren.

Artículo 161. - Cuando a requerimiento del Juez, hecho de oficio o a petición de parte, el empleador debe exhibir en juicio libros o documentos que la ley determine, las filmaciones del trabajador bajo juramento serán tenidas por ciertas, si aquellos no reuniesen los requisitos de fondo y forma legales o reglamentarios.

Ley 5.115 /2013- Paraguay

El Congreso de la Nación Paraguay sanciona con fuerza de **Ley N° 5.115** y crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Y establece:

Artículo 1°.- OBJETO

Créase el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Artículo 2°.- NATURALEZA

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en adelante el Ministerio, es un órgano del Poder Ejecutivo, de orden público, al que corresponde la tutela de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en

materia de trabajo, empleo y seguridad social, como policía laboral en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo.

Artículo 3°.- OBJETIVOS

Son objetivos principales del Ministerio, en el ámbito de su competencia entre otros, los siguientes:

1. Velar por la protección de los trabajadores y las trabajadoras en sus distintas dimensiones, garantizando el respeto de sus derechos, especialmente de quienes se encuentren en condiciones de vulnerabilidad.

2. Cumplir y hacer cumplir la legislación nacional, los contratos colectivos, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados por nuestro país en materia de trabajo, empleo y seguridad social y vigilar su aplicación y cumplimiento.

3. Fomentar relaciones laborales basadas en el diálogo y la cooperación entre los actores y en sus distintos niveles.

4. Formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales en las materias socio-laborales, derechos fundamentales en el ámbito laboral incorporando la perspectiva de género, seguridad y salud en el trabajo, difusión de la normativa, información laboral y del mercado de trabajo, diálogo social, en los conflictos y relaciones de trabajo, seguridad social, inspección del trabajo, promoción del empleo, intermediación laboral, formación profesional y capacitación para el trabajo, normalización y certificación de competencias laborales, autoempleo, reconversión laboral y migración laboral

Artículo 4º COMPETENCIA:

.....6. Estudiar y examinar periódicamente la situación de las personas empleadas, desempleadas o subempleadas a la luz de la legislación y la práctica relativa a las condiciones de trabajo, de empleo y de vida profesional,

señalar los defectos y abusos en tales condiciones y presentar propuestas sobre los métodos para remediarlos.

Resolución N°388/2019

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su calidad de controladora, dicta la **Resolución No 388 del 2019** por la que deja sin efecto la Resolución MJT No 472/2012, se crea la Oficina de Atención y Prevención de la violencia laboral y se establece el procedimiento de actuación ante los casos de Violencia Laboral, mobbing y acoso sexual en los lugares de trabajo, dentro de las empresas".

Asunción, /18 de febrero de 2019. Reglamenta respecto a la violencia laboral, a fin de garantizar la adopción de medidas preventivas para evitar o minimizar los riesgos laborales que genera, la Ley N°213/1993 "Código del Trabajo" del 29 de octubre de 1993, **la Ley N°5115/13** que crea el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del 29 de noviembre de 2013, establece:

Artículo 1.- Créase la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, coordinada por la Dirección General de Promoción a la Mujer Trabajadora y la Dirección del Trabajo.

Artículo 2.- VIOLENCIA LABORAL: a los efectos de la presente resolución, se entiende por "violencia laboral" toda acción ejercida sobre el/la trabajador/a de manera directa mediante actos, comentarios, proposiciones o conductas con connotación sexual o no mobbing o acoso sexual, no consentidas por la víctima ejercidas por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía. Se incluye en esta causal el acoso sexual que, en forma indirecta, cause al trabajador o a la trabajadora un ambiente laboral de naturaleza hostil, intimidatoria ofensiva y humillante. Se considerará que esta forma de violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad.

Artículo 3- La Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, tendrá las siguientes funciones: I. Sensibilizar, capacitar y difundir la problemática de la violencia laboral en los sectores involucrados con el MTESS. 2. Realizar investigaciones dirigidas a una mayor y mejor comprensión del fenómeno de la violencia laboral y, especialmente, a su adecuada prevención, incluyendo la elaboración de documentos de trabajo y datos estadísticos que permitan evaluar su impacto y evolución.

Artículo 4: A los efectos de brindar respuestas operativas frente a hechos vinculados a los distintos supuestos del artículo 2, la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral quedará facultada para: I. Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral, que involucren a trabajadores y trabajadoras. 2. Cuando en estas consultas y/o denuncias, se constate la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como violencia laboral, asesorar a el/la trabajadora denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle/a y en cada caso indicará el procedimiento correspondiente. 3. Ante casos de acoso sexual en el trabajo, hacia un/a trabajador/a por parte de los representantes del empleador, jefes de la empresa oficina o taller o cualquier otro superior jerárquico, además de seguir el procedimiento aquí descrito, se pondrá a conocimiento del/a afectado/a la posibilidad de recurrir a las instancias judiciales. 4. Cuando a través de procedimientos ordinarios del MTESS, se detecten casos que constituyan algún tipo de violencia laboral, los antecedentes deberán ser remitidos a la Asesoría Jurídica del Viceministerio de Trabajo, a los efectos de iniciar el sumario correspondiente. Los resultados de estos casos deben ser comunicados a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral, a los efectos estadísticos. 5. Ante indicios de la existencia de hechos que puedan ser considerados punibles, el receptor de la denuncia deberá elevar un informe al superior inmediato a los efectos de la comunicación al Ministerio Público para su posterior investigación.

Artículo 5"- PROCEDIMIENTO DE VIOLENCIA LABORAL: DENUNCIAS ANTE HECHOS DE I. EJERCIDA POR SUPERIORES. O COMPAÑEROS DE

IGUAL O INFERIOR JERARQUIA: El/la trabajador/a que alegue ser víctima de violencia laboral, ejercida por superiores o compañeros de igual o inferior jerarquía, deberá agotar las instancias internas en la empresa siguiendo el siguiente procedimiento: I. Deberá presentar la denuncia por escrito, al área competente dentro de la Empresa detallando sus datos personales y laborales, así como la descripción del tipo de violencia laboral sufrida y ella autor/a de la misma. 1.2. En un plazo de cinco (5) días, computados desde la recepción de la denuncia se debe iniciar la investigación tendiente a dilucidar el caso, así como la adopción de medidas preventivas: separación de espacios físicos de los afectados, redistribución de la carga horaria considerando siempre la gravedad de los hechos alegados, ello sin perjuicio de otras medidas/sanciones aplicables al concluir la investigación. El inicio de dicho sumario debe ser comunicado a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS, a los efectos de computar los plazos establecidos. 1.3. La investigación interna, dispuesta por el Empleador/a y/o Consejo de la Empresa culmina en un plazo no mayor a treinta (30) días, siendo las medidas y/o sanciones correspondientes.

El proceso de investigación interna debe ser realizado por escrito, guardando estricta reserva, garantizando a ambas partes su derecho a ser oídas, observando siempre los principios de verosimilitud, celeridad y confidencialidad. En el plazo de cinco (5) días de culminada la investigación, las conclusiones obtenidas, así como las documentaciones agregadas, deben ser remitidas a la Oficina de Atención y Prevención de la Violencia Laboral del MTESS, a fin de realizar las observaciones correspondientes sobre el proceso desarrollado. Ante el incumplimiento de estas disposiciones, la denuncia del/a trabajador/a será remitir de oficio, a la Dirección General de Inspección y Fiscalización, para la fiscalización y/o imposición de sanciones

Artículo 6. SANCIONES: A LOS SUPERIORES O COMPAÑEROS DE IGUAL O INFERIOR JERARQUIA, responsables por hechos de violencia laboral: Las establecidas en el Reglamento interno de la Empresa, y eventualmente, el despido sin derecho a indemnización. AL EMPLEADOR"/A,

responsable por hechos de violencia laboral: En caso de separación justificada del/a trabajadora afectado/a se aplicará la indemnización prevista en el Art. 85 del Código del Trabajo, ¡relativa al retiro justificado. Además, se aplicará el/ la empleador/a una multa de entre diez a treinta jornales mínimos por cada trabajador/a afectado/a que se duplicará en caso de reincidencia conforme lo establece el Art. 385 del Código del Trabajo.

Artículo 7.- REGLAMENTO INTERNO: Todo empleador con más de diez (10) trabajadores deberá contar con un Reglamento Interno de Trabajo homologado por la Autoridad Administrativa del Trabajo, donde deberá consignar: 1. Un procedimiento interno explícito para casos de denuncias de violencia laboral. 2. Las sanciones aplicables. 3. Las medidas para prevenir, controlar y, según proceda eliminar la violencia en el lugar de trabajo. 4. Programas de los trabajadores sobre la prevención de la violencia laboral educación

Marco Jurídico Internacional

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo: -

Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, ratificado por Ley 925/64

Artículo 1: A los efectos del presente Convenio:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2: 1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a

todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- (a) la legislación nacional;
- (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- (c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores;
- o
- (d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Ley 1156/66

Artículo 1: 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de

formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo

Artículo 2: Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

**Ley de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de
Violencia Ley N° 5777/2016:**

Artículo 6º: expone las conceptualizaciones de los diferentes tipos de violencia que deben ser abordadas por las políticas públicas para lograr su erradicación, entre las que incluye la violencia laboral.

El Decreto N° 6973 por el cual se reglamenta la Ley N° 5777/2016

Artículo 2º establece que la interpretación de dicho reglamento será "(...) la más amplia y efectiva protección a la mujer en situación de violencia y sus entornos" (...) y que "Ninguna costumbre, tradición, consideración religiosa, creencia, o derecho consuetudinario, puede invocarse para justificar, permitir, tolerar, consentir, perpetrar, instigar o promover la violencia contra la mujer"

Declaración Universal de los Derechos Humanos

La República del Paraguay ha suscrito los siguientes acuerdos y convenios internacionales: **Declaración Universal de Derechos Humanos**
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por Ley N° 1215/86 **Declaración sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer Convención Belém do Pará,** de la Organización de Estados Americanos ratificada por Ley N° 605/95

-Artículo 7. Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra

toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, proclamada por la novena Conferencia Panamericana de Bogotá el día 2 de mayo de 1948 y en los demás Convenios Intencionales del Trabajo ratificados y canjeados por el Paraguay que integran el Derecho positivo".

-Artículo. 9 expresa: "El trabajo es un derecho y un deber social y gozar de la protección del Estado. No debe ser considerado como una mercancía. ¡Exige respeto para las libertades y dignidad de quienes le prestar! y se efectuará en condiciones que aseguren la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador por motivo de impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social. -

- **Artículo. 62** establece: "Son obligaciones de los empleadores: ..., incisos k) Guardar la debida consideración hacia los trabajadores, respetando su dignidad humana y absteniéndose de maltratarlos de palabra o de hecho; l) Adoptar, conforme a las leyes y reglamentos, las medidas adecuadas en los establecimientos industriales y comerciales, para crear y mantener las mejores condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, previniendo en lo posible los riesgos profesionales. -

-Artículo 63 prescribe: "Queda prohibido a todo empleador: ... inciso l) Ejecutar cualquier acto que directa o indirectamente restrinja los derechos que este Código y demás Leyes pertinentes otorgan a los trabajadores"; y en el Art. 67 se asegura que: "Los trabajadores tienen los siguientes derechos: ..., inciso e) Disfrutar de una existencia digna, así como de condiciones justas en el desarrollo de su actividad;

- **Artículo. 282** establece: "La Autoridad Administrativa del Trabajo adoptará medidas para: ... inciso b) Dictar las reglamentaciones del presente Título que deberán inspirarse en una mayor protección de la vida, seguridad,

comodidad e higiene de los trabajadores, de acuerdo con los adelantos técnico-científicos y el progresivo desarrollo de la actividad industrial, previa consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores.

Operacionalización de la Variables

Variables	Conceptuales	Dimensiones	Indicadores
El Mobbing	“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT NOM 035)	<p>Mobbing</p> <p>Violencia Verbal</p> <p>Violencia Psicológica</p> <p>Causas del mobbing</p> <p>Efectos del mobbing en la víctima</p> <p>Aspectos Legales</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Figura del acoso u hostigación laboral. – Diferencia con otras figuras. – Tipos de Moobing – Actos de Constituyen Mobbing – Elementos que configuran la presencia de acoso laboral. – Fases de desarrollo del acoso laboral. – Etapas del acoso laboral. – Reacciones del trabajador frente al mobbing” – Constitución Nacional – Código Laboral – Código Civil – Código Procesal Laboral. – Ley 5.115 /2013- Paraguay – Resolución N°388/2019 – Ley de Protección Integral a las Mujeres contra toda forma de Violencia Ley N° 5777/2016: – El Decreto N° 6973 por el cual se reglamenta la Ley N° 5777/2016

			<ul style="list-style-type: none">– Declaración Universal de los Derechos Humanos– La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre,
--	--	--	--

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

El trabajo de conclusión de carrera, presenta un enfoque descriptivo, por las características propias del objeto de análisis; además, utiliza primordialmente las fuentes jurídicas directas: la ley y la doctrina.

Se fundamenta en la construcción y medición de dimensiones, indicadores e índices variables y los datos deben responder a estos factores, por lo cual tendrán validez si son verificables o no.

Diseño de investigación

No experimental: porque son estudios descriptivos, donde la variable no es manipulada intencionalmente por el investigador; los fenómenos estudiados se registran conforme van ocurriendo naturalmente y no se hace ningún esfuerzo en controlar dicha variable.

El nivel es descriptivo tiene por objeto la caracterización del fenómeno estudiado estableciendo relaciones entre sus componentes en un determinado lugar o momento; conociendo sus variables, se trabaja con muestra representativas, generalizando el resultado de la investigación.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Consulta en esta investigación, se han consultados fuentes formales o directas, ya que se tendrán en cuenta las normas jurídicas en forma inmediata; es decir, se estudia la forma o manera en que se exteriorizan las normas jurídicas.

De la misma forma, se recurre a fuentes inmediatas, ya que se realiza un análisis directo, sin participación de intermediarios, pues la investigación se basa en análisis de las normas jurídicas, partiendo de la Constitución Nacional del Paraguay, descendiendo (en virtud del principio de prelación de leyes) hasta las

leyes especiales sobre el tema, como el Código Civil y Leyes directas que afecta al tema investigado.

Descripción de los procedimientos del análisis de datos

Los informes recolectados en el año 2020. Los informes obtenidos, fueron procesados de manera adecuada mediante el análisis de expediente.

Conclusión

El presente trabajo presentado sobre el Mobbing Laboral, nace ante la necesidad de hacer frente a una realidad creciente, que indefectiblemente precisa una solución jurídica, que desemboque en la protección del trabajador.

El mobbing se define como la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración (presión laboral tendenciosa), y con ello por primera vez se tiene una definición de mobbing en línea y media, con plena validez jurídica, que es susceptible de ser memorizada y por lo tanto divulgada, para corregir el problema.

Una vez acabada la investigación se ha llegado a la conclusión de acuerdo a los objetivos específicos planteados.

Partiendo del primer objetivo específico citar las formas de violencia verbal. Entre ellas el rechazo hacia el empleado desvalorizando su presencia, describirlo como inútil, devaluar de manera constante sus pensamientos y sentimientos; degradándolo con insultos, ridiculizarlo con apodosos negativos, imitándolo, enfatizando conductas que disminuyen su identidad y dignidad; Aterrorizarlo infundiéndole temor, coaccionarlo mediante la intimidación, amenazarlo con situar al empleado inadecuado.

El segundo objetivo específico describir las formas de violencia psicológica. Ejerciendo sobre el empleado un extremo abuso de poder teniendo por finalidad excluir o someter al otro; pudiendo manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Ahora bien, el acoso laboral se puede interpretar como una forma de acoso psicológico, que es esencialmente un menoscabo a la dignidad humana.

El tercer objetivo específico determinar cuándo se puede alegar Mobbing Laboral, es posible alegar mobbing cuando en forma reiterada se percibe la presión, hostigamiento y agresión cualquiera sea su tipo sobre un empleado sin que exista una causa que se presuma como justificada, entiendo como tal que ningún tipo de agresión se justifica, pero de darse lo más

probable es que iniciaría principalmente por la agresión verbal, la presión psicológica.

El tercer objetivo específico indicar los efectos del Mobbing Laboral en la víctima se pueden indicar al menos, en cinco formas al hostigado: la comunicación con su grupo de pares, la estabilidad en las relaciones laborales, la reputación e imagen social y laboral de la persona y, la salud física y psicológica. De manera que el hostigado desencadena una serie de respuestas internas fisiológicas, cognoscitivas, emocionales y motoras elevadamente desadaptativas, para poder responder eficientemente en el entorno laboral

Identificar los aspectos legales que configuran el Mobbing; En nuestro país no existe la inclusión del fenómeno acoso laboral, como figura jurídica integrante del ordenamiento jurídico positivo. Dentro del derecho laboral podemos notar que la legislación no se refiere expresamente a la definición de mobbing o acoso laboral, o que por lo menos no concurren los requisitos indispensables para considerar que el maltrato o una simple amenaza hecha por el empleador hacia el trabajador, pueda constituirse en acoso laboral o mobbing. Es decir, el artículo 84 en su inciso d) considera los malos tratos, las amenazas, los actos de violencia, la injuria proferidos por el empleador u otros, hacia el trabajador como causal de retiro justificado por parte del mismo, condenando de esta manera, la aptitud de la patronal. Pero esto no resulta suficiente, puesto que la figura del mobbing tiene consecuencias mucho más graves, psicológicas, morales patrimoniales, etc. que van mucho más allá de las indemnizaciones contempladas en los artículos 91 y 92 CT.

Las personas que sufren de acoso laboral en su ambiente de trabajo, y que buscan asistencia laboral, los profesionales del derecho, les recomiendan el retiro de sus puestos de trabajo; por otro lado, los abogados, que inician un juicio por acoso laboral o mobbing, justifican la causal, por retiro justificado del trabajador; caratulándose en el sistema judicial como causa por retiro justificado. De esta manera, el mobbing o acoso laboral desaparece y queda identificado como una causal más de las previstas en el artículo 84,

restringiéndose los derechos adyacentes y vinculantes a este derecho violentado.

Por ello resulta preponderante recordar, que, ante la inminente necesidad y urgencia de proteger a los trabajadores de sucesivos ataques de acosos laborales, sin contar con un artículo que específicamente tipifique el mobbing con una definición correcta, el Ministerio de Trabajo y Empleo, y Seguridad Social, reglamentó por medio del dictamieno de resoluciones la protección de los trabajadores vulnerables ante este acoso. Una de estas Resoluciones dictadas por dicho organismo y actualmente vigente, y que protege al trabajador del acoso laboral en el ambiente de trabajo es la Res. Así también la OIT, organismo fundamental para el derecho laboral, en aras de proteger la parte más vulnerable de la relación, ha recomendado al Paraguay el Convenio 190/2019 (sin ser ratificado por el mismo), reconociendo el derecho de toda persona del mundo un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

Considerando lo anterior y cumplidos los objetivos propuestos dentro de la presente proyecto, es imperioso considerar que si bien la legislación Laboral ha sufrido innumerables modificaciones, como ser la Ley 495/1995 que modifica el inc. d) del art. 84 del Código Laboral incorporando al texto de la ley las palabras “acoso sexual”, ley 1680/2017 Código de la Niñez y Adolescencia que modifica los artículos referentes al “Trabajador Adolescente” , ley 5407/2015 sobre “Trabajo Doméstico”, es necesario y urge la modificación de la ley incorporando un artículo independiente al del 84, donde pueda definirse explícitamente el concepto del mobbing o acoso laboral, sus causas e implicancias y establecer las indemnizaciones que correspondan una vez probada su existencia. Así también, que pueda sostenerse al acoso laboral como una causal especial y justificada de extinción de vínculo contractual, independiente a las demás.

Referencias bibliográficas

Alonso, L. (1994). Sujeto y discurso. El lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (Coords.), Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis.

Blanchet, A. et. al. (1989). Técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Narcea.

Centro de Documentación y Estudios. (2005). Derecho a la igualdad y a la no discriminación. Paraguay.

Constitución Nacional del Paraguay. (2005). Centro Editorial Paraguayo S.R.L. Mariano Roque Alonso. Centro Editorial Paraguayo S.R.L.

Código Civil Paraguayo. (2002) Ediciones Elisa. Asunción. Talleres gráficos de Ediciones Elisa.

Código Laboral y Código Procesal Laboral. (2001). Ediciones Librería El Foro S.A. Asunción. Ediciones Librería el Foro S.A.

Código Procesal Civil y sus modificaciones. (2000). Editorial el Foro.

Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1995). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Madrid: Síntesis. Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. Psicopatología Clínica Legal y Forense, vol 2., nº 2, 113-120.

Domínguez Hidalgo, C., El daño moral, T. I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000,

Fernández López, Dago R.. (2006). El freezer: persecución institucional, mobbing riesgo laboral en Paraguay. Asunción.

González De Rivera, José Luis y Rodríguez-Abuin, Manuel J. Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid, 2005.

González De Rivera, José Luis. N.D. Mobbing: el asesinato psicológico en el lugar de trabajo. Disponible en <http://acosolaboral.net/articulos-acoso-laboral/gonzalez-derivera-joseluis-mobbing-asesinato-psicologico-trabajo.html>. Revisado mayo, 2009.

González Rodríguez, Víctor Manuel, et. al. 2004. El mobbing Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo. Disponible en <http://www.semergen.es/semergen2/microsites/manuales/mobbing/mobbing.pdf>. Revisado mayo, 2009.

González Rodríguez, Víctor. 2004. Acoso laboral. Aproximación al mobbing. Revista Semergen Vol. 30 Núm. Supl.1. pp 3 – 7. Disponible en http://www.doyma.es/revistas/ctl_servlet?_f=7014&articuloid=13066276. Revisado mayo 27, 2009.

Gonzales Tamayo Melgar. Carlos Augusto Christian. El fenómeno mobbing y su impacto en el mundo jurídico contemporáneo: algunas breves reflexiones.

Intercontinental Editora. Código Procesal Penal de la República del Paraguay. Asunción. Intercontinental Editora. 1998.

Ley 213 Código Laboral actualizada. (1995). Ediciones Ortiz Guerrero. Ediciones Ortiz Guerrero.

Leymann Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/ moral (Mobbing) en el trabajo. European Journal of Work and Organizacional Psychology. 1996.

Mac Donald, Andrea F. Mobbing acoso moral en el derecho del trabajo. Buenos Aires. Cathdra jurídica. 2008.

Montañés Serrano, Manuel. Las encuestas. Disponible en http://64.233.169.104/search?q=cache:RavT7G69rlwJ:www.redcimas.org/archivos/el_trabajo_de_campo/ENCUESTAS.pdf+Manuel+Monta%C3%B1%C3%A9

s+Serrano+la+encuesta&hl=es&ct=clnk&cd=5&gl=py. Revisado febrero 4, 1997.

Mora Rodas, Nelson Alcides... Código Penal Paraguayo comentado. Editorial Intercontinental. 2001

Moreno Jiménez, Bernardo, et. al. 2006, agosto 15. Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. Disponible en <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psychologica%207-2-02.pdf>. Revisado mayo 27, 2021.

Pangrazio, Miguel Ángel. El Código Civil Paraguayo comentado. Tomo II de los contratos y otras fuentes de obligaciones. Cromos S.R.L. 1986.

Paredes, Prof. Dr. Felipe Santiago, Procedimiento Laboral, Teórico-Práctico. Jurisprudencias. Practicas Tribunalicias. Comentarios. Normas Legales – Doctrinas Recopiladas- Fallos (2017).

Paredes, Prof. Dr. Felipe Santiago, Guía Laboral- Disposiciones Legales. Comentarios y Doctrina. 6ª Edición (2011)

Piñuel, I. y Oñate, A. (2006). La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 22 (3), 309-332.

Piñuel, I. (2001). Mobbing: cómo sobrevivir al acoso laboral. Barcelona: Sal terra.

Porras N. (2017) Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva Psicosocial. Bogotá Colombia

Portugués Jiménez, Vanessa D. Delito de acoso laboral o mobbing. Editorial Bosch S.A. Primera edición. Barcelona - España. 2011.

Romero Montes, Francisco. "La Crisis de los Principios del Derecho del Trabajo". Universidad San Martín de Porres. En:

www.derecho.usmp.edu.pe/.../La_crisis_de_los_principios_del_derecho_del_trabajo.pdf

Sáenz, P. (2014). Violencia laboral. Entrevista realizada por el equipo de comunicaciones de SADOP. LA TIZA,

Sánchez 2003 Milla JJ, Sanz Bou MA. Mobbing: Revisión bibliográfica sobre sus consideraciones sociales y legales.

<http://www.svmst.com/XIIIJORNADAS/SANCHEZMILLA.htm> (Revisado: 14-5-2021).

Topa, G., Depolo, M. & Morales J. F. (2007). Acoso laboral: Meta-análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias.

Psicothema, 19(1), 88-94