UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

LA CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO COMO INSTRUMENTO PARA REGULAR EL ACOSO SEXUAL

Trabajo de Grado para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo

Línea de Investigación: Relaciones Laborales y Seguridad Social

Autor: Abg. Nelly Margarita Rojas Vásquez

Tutor: Espc. Karlasileny Sosa Moreno

SAN CRISTÓBAL, JULIO 2017

“El acoso sexual en el trabajo, flagelo silencioso que socava y corroe los entornos laborales, cuyas consecuencias trascienden los muros de las organizaciones afectando a la familia y a la sociedad”.

Nelly Margarita Rojas Vásquez[1]

[1]Abogada, egresada de la Universidad Católica del Táchira y autora de la presente Investigación.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutora del Trabajo de Grado presentado por la Abogada Nelly Margarita Rojas Vásquez, para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, en la Universidad Católica del Táchira, cuyo título es "La Convención Colectiva de Trabajo como Instrumento para Regular el Acoso Sexual en el Trabajo", aprobado por el Consejo General de Postgrado.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación correspondiente.

Espc. Karlasileny Sosa Moreno

C.I. Nº 14.606.444.

AGRADECIMIENTO

Va mi agradecimiento para todas aquellas personas que por su apoyo, consejo oportuno o por su fe en mí, contribuyeron para alcanzar la meta propuesta.

Pero por encima de todo, mi agradecimiento a Dios, por darme la vida y permitirme vivirla.

DEDICATORIA

A mi querida hija Pinina.

Razón de mi existencia, fuente de mi inspiración y motor que me impulsa y motiva en cada meta propuesta.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL TUTOR ..... **iii**

AGRADECIMIENTO ..... **iv**

DEDICATORIA ..... **iv**

ÍNDICE ..... **v**

RESUMEN ..... **vii**

INTRODUCCIÓN **8**

CAPÍTULO I **16**

ANTECEDENTES DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL **16**

CAPÍTULO II **21**

EL ACOSO SEXUAL **21**

1. DEFINICIÓN DE ACOSO LABORAL O *MOBBING* 21
Tipos o Modalidades de Acoso Laboral. *24*
2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL 26
3. FORMAS DE ACOSO SEXUAL. 28
4. ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL ACOSO SEXUAL LABORAL. 29
5.- LA PERCEPCIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL. 31
6.- CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL. 32
Consecuencias para el trabajador/víctima: *32*
Consecuencias para la empresa: *33*
Consecuencias para la sociedad: *34*
7.- EL ACOSO SEXUAL COMO RIESGO LABORAL 35

CAPÍTULO III **37**

FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL **37**

DESARROLLO LEGAL DEL ACOSO SEXUAL LABORAL 37
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela *37*
Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores *39*
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo *42*
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo *42*
Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia *45*
REVISIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 47

CAPÍTULO IV **50**

PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN VENEZUELA. **50**

1.- PROCEDIMIENTOS EN LA ENTIDAD DE TRABAJO 50

2.- PROCEDIMIENTOS ANTE ORGANISMOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA 51
Acciones de denuncia ante el ente competente en prevención seguridad y salud laboral - INPSASEL 51
Acción de Reclamo sobre Condiciones de trabajo ejercida ante la Inspectoría del Trabajo 54
3.- PROCEDIMIENTOS ANTE ÓRGANOS JURISDICCIONALES 55
Acciones ante los Tribunales Competentes en Materia Laboral 55

CAPÍTULO V 61

LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 61

1.- NOCIÓN Y NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.... 61
2.- CARACTERÍSTICAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 64
3.- CONFORMACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO. 65
4.- TIPOS DE CLÁUSULAS 67
5. TRATAMIENTO ACTUAL DEL ACOSO SEXUAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO 69

CAPÍTULO VI 70

REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA 70

CLÁUSULA.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 72
CLÁUSULA.- DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL LABORAL. 73
CLÀUSULA.- MEDIDAS PREVENTIVAS 74
CLÀUSULA.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ACOSO LABORAL. 75
CLÀUSULA.- PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN 76
Procedimiento de Denuncia Informal 76
Procedimiento de Denuncia Formal 77
CLÁUSULA.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL COMITÉ 80

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 81

CONCLUSIONES 81
RECOMENDACIONES 83

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 84

ANEXOS 87

UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

La Convención Colectiva del Trabajo como instrumento para regular el acoso sexual

Autor: Abg. Nelly Margarita Rojas Vásquez

Tutor: Espc. Karlasileny Sosa Moreno

Año: 2017

RESUMEN

El acoso sexual es una expresión de abuso de poder y dominio en las relaciones laborales, flagelo silencioso que en la actualidad ha trascendido del ámbito personalísimo hacia lo colectivo, que lesiona principios, garantías y derechos fundamentales de los trabajadores y cuyos efectos no sólo atentan contra la integridad y salud de quienes lo padecen, sino que abarca a la productividad y rentabilidad de las organizaciones. Es por ello, que en los últimos años se ha generado un desarrollado normativo, realidad de la que no escapa Venezuela al incorporar en la legislación laboral ordinaria y en las leyes de seguridad y salud laboral, ciertas normas destinadas a prevenir estas conductas en los centros de trabajo. Sin embargo, la realidad demuestra que ello no es suficiente por sí solo y requiere de mecanismos que dentro de los centros de trabajo internalicen y concreticen procedimientos idóneos para prevenir y erradicar este flagelo. Así, esta investigación tiene como finalidad definir mecanismos de regulación idóneos para combatir el acoso sexual en el trabajo, encausándose estos mecanismos a través de las Convenciones Colectivas, y a tal efecto se presentan Cláusulas Tipo bajo la recomendación de su incorporación en los citados instrumentos normativos. Para alcanzar este objetivo se diseñó un modelo metodológico que responde a una Investigación documental cualitativa de nivel descriptivo, que requirió de una extensa revisión bibliográfica de fuente normativa, doctrinaria y jurisprudencial, realizando un análisis fundamentado en la hermenéutica jurídica, propia del campo en que se desarrolla la investigación y en el análisis de contenido.

Palabras Claves: Acoso sexual, abuso de poder, Convención Colectiva del Trabajo y Cláusulas Tipo.

INTRODUCCIÓN

El acoso laboral, conocido internacionalmente con el término inglés *mobbing* (asediar, acosar, acorralar en grupo), es un término que se le atribuye al científico sueco Heinz Leymann, quien lo utiliza por primera vez en la década de 1980, el cual puede ser utilizado para describir situaciones en las que un sujeto se convierte en blanco del grupo laboral 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.

Así ha sido reseñado por Vidal, María (2006), al referir que para el científico Leymann (2002), de la Universidad de Estocolmo, el *mobbing* o acoso laboral, es:

> 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 [2].

Ahora bien, no siempre el acoso tiende a la eliminación del compañero o subordinado incómodo. Frecuentemente lo que pretende quien acosa es mostrar a la víctima o a los demás su poder, y hacerlo mediante la destrucción de aquel al que va a victimizar.

En este esquema, el acoso en el ámbito laboral se ha manifestado a través de diversas formas, observándose que en atención a la motivación del acosador o acosadores, se pueden distinguir las siguientes modalidades:

---

[2]Vidal, M. (2006), “El Mobbing en el Trabajo. Su Problemática”, *Revista General Informática de Derecho*, ISSN 1138-3267, Nº 1, 2006, España.

- El acoso laboral por motivos económicos;
- El acoso laboral para provocar el despido voluntario;
- El acoso laboral maternal;
- El acoso laboral por circunstancias personales;
- El acoso laboral por placer; y
- El acoso laboral sexual.

A efectos de la presente investigación se hizo especial referencia a esta última modalidad de acoso, por cuanto dadas sus particularidades e incidencias en el entorno laboral, se ha establecido una clara distinción entre el acoso laboral ordinario y el acoso laboral sexual.

El acoso sexual en el trabajo, suele ser ejercido por hombres; no obstante, se han reportado algunos casos de mujeres acosadoras.

Si bien, los acosadores suelen aprovechar su situación jerárquica sobre la víctima, también pueden hacer valer su superioridad física, o aprovecharse de la precariedad laboral o falta de recursos de la victima para cometer sus actos.

Entre las formas más comunes de acoso sexual encontramos comentarios sexistas, tocamientos no consentidos e incluso intentos de agresión sexual o chantajes en los casos más graves.

En este sentido, ha referido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos:

- un comportamiento de carácter sexual,
- que no sea deseado, y

- que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante.

Para Balta Varillas (2005), el acoso sexual se define como “toda conducta o comportamiento de carácter sexual que no es bienvenido por la persona a la que se dirige y que tiene por propósito o efecto perturbar negativamente sus términos y condiciones de empleo.” [3]

Por su parte, la OIT (2013), define el acoso sexual en el ámbito laboral como:

> Insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo [4].

En consecuencia, el acoso sexual afecta negativamente tanto al trabajador como al proceso productivo, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el absentismo y las faltas al trabajo y por tanto, disminuye el ritmo de producción debido a la falta de motivación.

Toda la situación planteada revela una problemática laboral de la cual no escapa la realidad Venezolana, considerándose cada vez más, como una cuestión importante que afecta a la igualdad de oportunidades para sus víctimas, destacándose particularmente el caso de las mujeres, que son las principales víctimas de este acoso.

---

[3] Balta Varillas, J. **(**2005) "El Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas". Ara Editores. 2005.

[4] OIT (2013). "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana". San José de Puerto Rico. (2013)

En definitiva, este flagelo no sólo afecta la salud de los trabajadores acosados, sino que también tiene una fuerte incidencia en los niveles de productividad de la empresa o entidad de trabajo.

Es por ello, que resulta imprescindible definir mecanismos de acción para erradicar esta problemática, lo que obliga a que todos aquellos que interactúan y se vinculan en la relación laboral, participen activamente en buscar soluciones idóneas, enmarcadas en alcanzar la protección y desarrollo integral de los trabajadores, así como en elevar y maximizar los niveles de productividad de las empresas.

En este contexto, el Estado Venezolano, ha desarrollado un cuerpo normativo tendiente a regular y eliminar el acoso sexual en el ámbito laboral, prueba de ello lo constituyen la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Carta Fundamental del Estado donde se definen los principios que deben regir la relación laboral, definido como proceso social de trabajo. Como desarrollo legislativo en esta materia, se destacan particularmente la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, la Ley Orgánica de Protección de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Ahora bien, la experiencia ha demostrado que el desarrollo normativo si bien es fundamental, no es suficiente para erradicar este flagelo. Es indispensable para ello la participación de todas las instancias que se involucran en la *“relación trabajo”*. Donde no solo el patrono, el trabajador y el Estado participen, sino también sus organizaciones, tales como los sindicatos, quienes a través de sus instrumentos de negociación pueden establecer mecanismos para su prevención y disponer los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Todo este planteamiento lleva a la autora de la presente investigación a proponer mecanismos idóneos, que dentro de la relación laboral, permitan

erradicar con firmeza esta situación, considerando la Convención Colectiva como el mejor cauce para hacer efectivo el cumplimiento de los procedimientos que a tal fin sean desarrollados.

En la actualidad esto no es así, el panorama resulta altamente desolador, por cuanto en su mayoría las Convenciones Colectivas no establecen ni siquiera una somera mención en cuanto al acoso sexual laboral, y aquellas que si lo contemplan en sus clausulas, a lo máximo representan solamente un 5% de su contenido.

De aquí, surge la siguiente interrogante:

¿Constituyen las Convenciones Colectivas mecanismos de regulación idóneos para el tratamiento del Acoso Sexual en las relaciones laborales?

Este es el centro de la presente investigación y sobre esa base se plantea como objetivo general de la presente investigación:

Establecer mecanismos de regulación en las Convenciones Colectivas del Trabajo para el tratamiento del Acoso Sexual en las relaciones laborales.

A efectos de alcanzar tal objetivo, se definen los siguientes objetivos específicos:

1.- Identificar la regulación jurídica del acoso sexual dentro del ámbito laboral.

2.- Analizar y evaluar la idoneidad de la convención colectiva como medio para regular el acoso sexual dentro del ámbito laboral.

3.- Determinar la posibilidad de la incorporación, a través de cláusulas tipo de acciones y procedimientos en convenciones colectivas de trabajo para el tratamiento del acoso sexual laboral en las relaciones laborales.

4.-Plantear procedimientos en convenciones colectivas de trabajo para el tratamiento del acoso sexual laboral en las relaciones laborales.

Conscientes de la realidad aquí planteada y, de la influencia que ejerce el carácter de subordinación en las relaciones laborales, juega un papel fundamental la intervención de otras instancias que interactúan en esta relación, encausando a través de sus instrumentos de acción, como es la Convención Colectiva, mecanismos eficaces para establecer condiciones, derechos y obligaciones laborales, tendientes a erradicar el acoso sexual laboral.

En este sentido, la investigación brinda un aporte teórico sobre el tema del acoso sexual laboral, cuyos comportamientos se han incrementado en los últimos tiempos. De igual manera, aporta soluciones concretas a la problemática planteada y ofrece una estrategia idónea que puede constituirse en un modelo que brinde los lineamientos para orientar la detección, prevención y atención del acoso sexual en el trabajo.

Asimismo, por ser una investigación realizada bajo el enfoque científico podrá constituir antecedente para investigaciones futuras realizadas sobre la materia.

Además de los argumentos expuestos, a título personal de la autora de la presente investigación, existe una alta motivación en el estudio toda vez que soy mujer, trabajadora y en un momento de mi vida laboral fui víctima de una situación de acoso.

En aras de alcanzar el objetivo fijado, el diseño metodológico implementado en la presente investigación responde a una Investigación Documental Cualitativa, combinada con nivel descriptivo. La investigación de tipo documental, según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2004), se entiende como:

> El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor.[5]

Puede decirse entonces, que consiste en el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, de trabajos previos, información y otros datos divulgados por diversos medios.

Ahora, sobre el nivel de profundidad del estudio, está enmarcado en el nivel descriptivo y tal como lo expresa Arias (2006):

> La investigación descriptiva es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito es el aporte de nuevos conocimientos.[6]

Este enfoque metodológico permitió la revisión de documentos para facilitar la comprensión de un fenómeno social laboral presente, como es el acoso sexual en el trabajo, ello a partir de la interpretación realizada sobre textos escritos, tales como leyes, jurisprudencia, doctrina, artículos de interés, entre otros. Para esto, se implementó la aplicación de técnicas de recolección de información consistentes en la observación documental, la cual según Balestrini (2006), se utiliza "… como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los

[5]Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2004). Manual para la Elaboración de Trabajos de Especialización, Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales. UPEL 2004. P. 6.

[6]Arias, F. (2006). El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. (5ta Ed.) Caracas: Ed. Episteme. P. 27

materiales escritos consultados que son de interés para esta investigación"[7]. A su vez, se realizó la lectura evaluativa, que para Alfonso (1999) se entiende como aquella lectura que:

> Es esencialmente crítica, pues, no se trata sólo de comprender el pensamiento de un autor, sino de valorarlo. En ese sentido, se puede decir que la lectura que se realiza para la recolección de los datos tiene un carácter sumamente complejo, ya que la misma constituye el nivel más difícil que puede alcanzarse en la actividad de leer[8].

Éstas, combinadas con la técnica del subrayado, resumen y el fichaje, permitieron focalizar la atención en ciertas partes del material revisado, para poder extraer las ideas principales vinculadas con los objetivos específicos planteados.

Así mismo, por tratarse de una investigación en el campo del Derecho, sobre el material normativo que fue objeto de revisión, se realizó un análisis fundamentado en le *hermenéutica jurídica*, disciplina científica que para autores como Olaso y Casal (2007)[9], se encuentra fundamentada en la interpretación sistematizada y metodológica de una institución jurídica.

Finalmente, este diseño aportó a la investigación una visión completa del escenario social del fenómeno objeto de estudio, permitiendo en definitiva alcanzar el objetivo planteado en la investigación.

---

[7]Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. (7ma ed.) Caracas: BL Consultores asociados. P. 152.

[8]Alfonso, I. (1999). *Técnicas de investigación bibliográfica* (8va ed.). Caracas: Contexto. P. 115.

[9]Olaso, L. y Casal J. (2007). *Curso de Introducción al Derecho*. Cuarta Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Si bien este es un tema de larga data, a nivel nacional no ha sido muy amplio su desarrollo a través de investigaciones. A nivel internacional existe una amplia gama de trabajos y, específicamente España, se ha destacado por un desarrollo importante de investigaciones en el campo del acoso laboral y sexual.

Así, se presentan a continuación varios estudios de importancia que fundamentan la presente investigación.

En el estudio realizado por María Azucena Prieto Poza (2014), para optar al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid, titulado “El Acoso Laboral”, desarrolló una investigación cualitativa documental, a efectos de precisar las situaciones de abuso que existen en el ámbito laboral Español y aportar medidas preventivas, de las cuales destaca la autora, la implementación de los llamados *protocolos*.

> Los protocolos son documentos elaborados por la empresa después de una negociación con los agentes interlocutores, dando lugar a una serie de actuaciones para prevenir y castigar el acoso que pueda tener en su seno. La incorporación al ordenamiento español del Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, ha llevado a una mayor elaboración de protocolos. Ejemplo de estos protocolos es el elaborado por la Universidad de Valladolid, en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral.[10]

[10]Prieto, M. (2014). “El Acoso Laboral”. Trabajo para optar al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid. (2013-2014). Pág. 42.

Es así, que dentro de las conclusiones y recomendaciones de su estudio, la citada autora propone entre otras, las siguientes recomendaciones[11]:

- Una recomendación básica frente al *mobbing*, es una buena organización en la empresa, donde formen parte activa tanto directivos como trabajadores. Desarrollar un estilo democrático de dirección, no un autoritarismo que puede provocar situaciones violentas. (...)
- Los trabajos deben de estar definidos y las funciones claras, lo que evitaría problemas. A la hora de definir un trabajo se trataría de evitar la monotonía y el trabajo respecto a los tiempos, intentar hacer una buena distribución.
- El bienestar de una persona en su trabajo implica una mejor comunicación con los compañeros y jefes, por lo que ante una situación difícil (acoso) sería más fácil de detectar. (...)
- Frente a una situación desagradable como el mobbing, la empresa debe adoptar medidas tanto de apoyo hacia la víctima como disciplinaria para el acosador.

En igual sintonía se encuentra el estudio realizado por Rivera, C. (S/F), al señalar que gracias al desarrollo de los derechos humanos en el entorno laboral, estas prácticas discriminatorias se muestran hoy como lo que son, una expresión de relaciones desiguales de poder entre acosador y acosado, que además constituye un delito y que la manera más efectiva de erradicarlo es a través de la prevención.

En tal sentido, la Licda. Rivera en su artículo reitera que “aún cuando los marcos y procedimientos normativos son esenciales, la prevención por excelencia, es el mejor enfoque para abordar el problema, y eso implica dar pasos positivos desde los niveles personalísimos hacia los espacios colectivos”[12]. Así mismo, concluye que:

[11]Prieto, M. Op. cit. Pp. 42-43

[12]Rivera, C. (S/F). “Acoso Sexual Laboral. Un problema de relaciones de poder”. [Artículo en línea] Disponible en: http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/ACOSO_SEXUAL_LABORA

> ... la Organización Internacional del Trabajo promueve acciones que incidan en los niveles individuales, institucionales e incluso sindicales para generar políticas y prácticas contra el acoso sexual laboral que incorporen, al menos, una declaración de criterios; un procedimiento de denuncia adaptado a la naturaleza del acoso sexual laboral, que respete la confidencialidad y brinde protección contra las represalias; sanciones disciplinarias progresivas; la adopción de una estrategia de formación y una de información y comunicación sobre el mismo.[13]

Por otra parte, en el desarrollo de mecanismos idóneos para la prevención y eliminación del acoso sexual en el trabajo, es preciso traer a colación el trabajo realizado por Mejías, A. (2001), quien a lo largo de su estudio, afirma que "el acoso sexual debe ser considerado como un riesgo laboral. A estos efectos se considera oportuno establecer una política preventiva que, además ejerza un efecto coercitivo"[14]. Sobre esa base, plantea que el tratamiento del acoso sexual a través de la negociación colectiva, si bien en los actuales momentos es insuficiente, resultaría idónea su inclusión a través de *CLÁUSULAS TIPO* que determinen el concepto de acoso sexual, el procedimiento interno de solución de conflictos y la relación de conductas con las consiguientes tipificaciones y sanciones. Así esta herramienta se constituiría en mecanismo preventivo para la erradicación de conductas de acoso sexual en el trabajo.

A nivel patrio, se destacan las siguientes investigaciones:

González, M. (2007).[15], en su trabajo de investigación realiza un estudio integral sobre el fenómeno Acoso Laboral, utilizando como término el *Mobbing* específicamente para referirse al *psicoterror*, acoso sexual y estrés

---

L.pdfpublicado en. Fecha de consulta: 21-05-2017.

[13]Ibíd.

[14]Mejías, A. (2001). "El Acoso Sexual en el Trabajo. Análisis y propuestas para su prevención". Impresión Goaprint, S.L. – DESEÑARTE. P. 80

[15]González, M. (2007). "Una Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: The Mobbing (Psicoterror, Acoso Sexual y Estrés Laboral)". Programa de Posgrado de Derecho Laboral y Administración del Trabajo Nivel Maestría. Universidad del Zulia. Venezuela. 2007.

laboral en Venezuela, en el cual se hizo referencia sobre los antecedentes, definiciones, tipos ,fases, partes implicadas, formas de expresión, diferenciación, victimas, conductas que pueden ser consideras *mobbing* y un análisis sobre el aspecto constitucional de este fenómeno en el caso de Venezuela.

Los aportes y conclusiones más relevantes de su trabajo fueron los siguientes:

Realizó un análisis sobre el aspecto constitucional de este fenómeno en el caso venezolano e indicó que el 60% o más, de las renuncias, retiros o despidos en Venezuela eran motivados a factores relacionados con el acoso laboral. Por tal motivo, propuso que su investigación fuese considerada, en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo e incluyeran como una nueva causal de retiro justificado del trabajador víctima, el acoso laboral.

En el trabajo realizado por Porras, M. (2013)[16], con la finalidad de proponer una guía de develamiento y defensa Jurídica en materia de derecho laboral, destinada a víctimas de acoso laboral (*Mobbing),* para el Escritorio Jurídico Sánchez Girón, ubicado en Valencia, Estado Carabobo, la autora aplicó una revisión y análisis documental de las diversas fuentes del derecho laboral venezolano, para poder determinar las posibles acciones legales que puede interponer el trabajador en situación de acoso laboral, identificando los entes u órganos competentes ante los cuales acudir para hacer valer sus derechos.

En provecho de la investigación que aquí se desarrolló, el trabajo expuesto por la citada autora permitió visualizar los procedimientos

[16]Porras, M. (2013), "Guía De Develamiento y Defensa Jurídico-Laboral Destinada a Posibles Víctimas de Acoso Laboral *(Mobbing).*Escritorio Jurídico Sánchez & Girón. Informe Final de Investigación. Universidad José Antonio Páez.

contenidos y desarrollados en la normativa vigente que regula a nivel nacional la problemática bajo estudio.

CAPÍTULO II

EL ACOSO SEXUAL

1. Definición de Acoso Laboral o *Mobbing*

En los inicios del estudio sobre esta materia, el acoso sexual se vinculaba como una modalidad del acoso laboral general, por lo que resulta conveniente el desarrollo teórico del acoso laboral o *Mobbing*.

El origen etimológico de las dos palabras – acoso laboral - deriva del latín:

- Acoso, procede de "*cursus*", que puede traducirse como "carrera"; y
- Laboral, emana de la suma del sustantivo "labor", que es sinónimo de "trabajo", y del sufijo "al", que significa "relativo a".

El *mobbing* no tiene una traducción literal al español y se le ha denominado o nombrado de diferentes maneras para referirse a un mismo fenómeno, cuyos términos más usados son: acoso moral en el trabajo, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, intimidación laboral, hostigamiento psicológico en el trabajo, entre otros.

Este fenómeno laboral si bien ha estado presente desde que el trabajo es trabajo, no es sino hasta finales de la década de los 70 y principios de los 80, cuando se realizan estudios serios para definir, delimitar y diferenciar lo que es *mobbing*.

La doctrina ha señalado que el punto de partida de estos lo constituyen los trabajos pioneros presentados por Heinz Leymann, Psicólogo Alemán, quien para la década de los 90, presentó un gran desarrollo en sus investigaciones, retomando en 1996 el concepto de *mobbing*, aplicándolo al

estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales. En tal sentido, define el acoso moral en el trabajo como:

> ... un fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez a la semana) y durante un tiempo prolongado (mínimo seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo [17].

Se destaca de esta definición tres puntos clave, a saber:

- La duración.
- La repetición.
- La relación asimétrica o desigual entre las partes en conflicto.

Asimismo, ha sido referido por otros autores. La Doctora en Medicina Hirigoyen (1999), Especialista en Psiquiatría y Psicoanálisis, quien señala que el acoso moral laboral “es cualquier manifestación de conducta abusiva y específicamente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar con la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo"[18].

Einarsen (2001), Profesor de Psicología, define el mobbing:

> Como una situación donde uno o varios individuos perciben estar en un extremo receptor de acciones negativas de unas o varias personas persistentemente durante un periodo de tiempo, en una

[17]Leymann, H. (1996). El acoso moral laboral: contenido y desarrollo del acoso moral o mobbing en el trabajo. Revista European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 5. Nro. 2. España P. 7

[18]Hirigoyen, M. (2001). Maltrato en el trabajo. Editorial Paidos. España. P.48.

> situación donde el individuo blanco del mobbing tiene dificultad para defenderse contra estas acciones [19] .

Estas definiciones llevan a considerar al *mobbing* como la conducta hostil, degradante, ofensiva, censurable, inadecuada y falta de ética, que deliberadamente manifiesta un individuo o grupo de individuos, a través de acciones físicas o verbales, realizadas en forma sistemática, recurrente y prolongada en el tiempo, en contra de un individuo, sin importar la relación de poder existente (sea jerárquico, experiencia adquirida, conocimiento, entre otros); cuyo objetivo es reducir las posibilidades del trabajador de comunicarse adecuadamente con otros, o para desacreditar a la víctima en su reputación personal o laboral, reducir la ocupación de la víctima mediante la desacreditación profesional, como también afectar la salud física o psíquica del trabajador.

Con ello, se puede determinar que el acoso moral en el trabajo no es un fenómeno nuevo, lo que sí es relativamente nuevo es la connotación que éste tiene en las sociedades modernas y los efectos que está generando en los trabajadores. Es un fenómeno importante que debe ser considerado, por cuanto, ha venido creciendo en forma sostenida, pero además en forma silenciosa; pues, adopta una forma sutil, lo cual le hace aún más peligroso.

En Venezuela, el acoso laboral es una conducta no permitida, sancionada por la Ley y que le acarrea al sujeto activo, entiéndase “acosador” una serie de consecuencias de diversa índole, incluso sanciones de carácter penal. A nivel normativo, existen varias aproximaciones conceptuales o definiciones de “acoso laboral” en distintas leyes y que abordan el problema en general o desde una perspectiva de género.

[19]Einarsen, S. y Matthiesen, S. (2001). El mobbing: comportamientos acerca de víctimas de acoso en el trabajo. Revista European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 10. Nro. 4. España. P. 5

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, define el acoso laboral como:

> el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.[20]

Así la normativa patria concibe al acoso laboral como un agente de riesgo que atenta contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de la víctima. Concepto éste de gran trascendencia por cuanto el Derecho a que se respete la Integridad tiene rango constitucional.

Tipos o Modalidades de Acoso Laboral.

Dentro del estudio del acoso laboral han sido destacados varios tipos o modalidades, las cuales pueden resumirse en las siguientes[21]:

- <u>En función de la posición jerárquica entre víctima/acosador</u>:
  - Acoso laboral horizontal (ALH): Se da cuando los acosadores o maltratadores se encuentran en la misma posición jerárquica que la víctima, es decir, son compañeros de trabajo.
  - Acoso vertical descendente (ALV descendente o *Bossing*): Se produce cuando el maltratador se encuentra por encima de la víctima a nivel jerárquico, es decir cuando uno o más jefes aplican acoso laboral sobre uno o más subordinados.

[20]Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (2012). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela. 07 de mayo de 2012. Artículo 164.

[21]Tomado de la Página Estrés laboral. Info, Disponible: http://www.estreslaboral.info/acoso-laboral.html. Consultada 05/06/2017.

- Acoso vertical ascendente: (ALV ascendente o mobbing inverso): Aunque se da con menos frecuencia, procede cuando la víctima del acoso se encuentra por encima en la escala jerárquica.

- Acoso multidireccional: Se da cuando se combinan dos o más de las anteriores tipologías. Un caso típico sería cuando tanto la dirección de la empresa como los propios trabajadores quieren provocar un despido.

- En función de la motivación del acosador o acosadores:

  - Acoso laboral por motivos económicos: Es una forma de mobbing en la que dicha conducta forma parte de la estrategia del jefe o de la empresa, con un objetivo claramente económico.

  - Acoso laboral para provocar el despido voluntario: Se trata de uno de los casos más habituales de mobbing y es aquel en el que se quiere provocar la baja voluntaria del trabajador para ahorrarse el dinero de un despido improcedente, por lo que se intenta por todos los medios destruir la autoestima de la víctima con el objetivo final de que abandone el puesto voluntariamente.

  - Acoso laboral maternal: Es una forma de acoso laboral particularmente nocivo y cruel, consistente en acosar a una mujer que ha quedado embarazada para servir de ejemplo y de amenaza al resto de sus compañeras, evitando así que accedan a una baja por maternidad.

  - Acoso laboral por conflictos personales: Es una forma de mobbing en la que la víctima es maltratada debido a algún conflicto, discrepancia o discusión que la víctima ha tenido con su acosador o acosadores.

  - Acoso laboral por placer: La personalidad dominante, perversa y manipuladora de algunas personas las lleva a maltratar

psicológicamente a otros, por pura diversión o para satisfacer sus más retorcidos instintos.

- Acoso laboral sexual: Es un tipo de acoso por motivaciones sexuales, sin embargo en ocasiones la motivación no es únicamente sexual o simplemente se persigue humillar y hacer sufrir a la víctima. Aunque los acosadores sexuales suelen ser hombres, también se han reportado algunos casos de mujeres acosadoras.

2. Definición de Acoso Sexual

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples dimensiones, que inicialmente se vinculaba como un caso de acoso laboral. Si bien, ambos fenómenos tienen características comunes, como son la humillación y el ataque a la dignidad que sufren las personas, se diferencian fundamentalmente en que en el acoso sexual las conductas giran en torno al sexo, lo que conlleva a que la percepción de las conductas de acoso sean inmediatas, mientras que las víctimas de acoso laboral tardan tiempo en percibir las conductas de acoso. De allí su particularidad para el presente estudio.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua define el acoso sexual como el que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza abusa de su posición de superioridad sobre quien lo sufre.

Según la OIT (2013), el acoso sexual en el ámbito laboral puede definirse como:

> ... insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos

> en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Es la forma más común de discriminación por género en el trabajo...[22]

Queda claro que para que haya acoso sexual deben integrarse tres elementos: un comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado y que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. El acoso sexual es cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un condicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida.

Es así que, la doctrina desarrollada en la materia ha determinado distintos niveles en las conductas generadoras de este fenómeno, clasificándolas de la siguiente manera:

Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Acoso moderado: miradas, gestos lascivos, muecas.

Acoso medio: llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Acoso fuerte: manoseos, sujetar o acorralar.

Acoso muy fuerte: chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Adicionalmente, es de señalar que el acoso sexual incluye:

[22]OIT. (2013). Acoso Sexual en el Trabajo y Masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. 1ra Edición. San José de Costa Rica.

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, o materiales escritos de tipo sexual, o miradas con gestos impúdicos.

En todo caso, el acoso sexual consiste en la acción impuesta sin reciprocidad, inesperada y no bien recibida, frecuente y repetitiva que puede tener un efecto devastador en la víctima

3. Formas de acoso sexual.

Según ha señalado el Psicólogo Manzilla, F. (S/F)[23], el acoso sexual puede presentarse de dos formas:

- Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual. En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje que fuerza a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior de consecuencias negativas (despido, no

[23]Manzilla, F. (S/F). Otros Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Capítulo 6. Acoso Sexual en el Trabajo. Disponible: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml. Fecha: 05/06/2017.

renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual, o;

- Ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Es decir, el acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de trabajo hostil y sexual, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones laborales del trabajador y crear un entorno laboral abusivo. En este tipo de acoso lo definitorio es el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima del trabajador, requerimientos a trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.), lo que genera un contexto laboral negativo (intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante), para el trabajador, lo cual tiene como consecuencia que el trabajador no pueda desarrollar su prestación laboral en un ambiente adecuado, ya que se ve sometido a un tipo de presión por conductas de tipo sexual en el trabajo que termina creándole una situación laboral intolerable.

4. Elementos que configuran el Acoso Sexual Laboral.

El estudio realizado por Mejías (2001), presenta una distinción de los elementos que configuran el acoso sexual laboral, los cuales se pueden presentar en los siguientes términos[24];

- Sujeto activo o acosador

El acoso sexual puede provenir del empresario, de los jefes o directivos; de los compañeros de trabajo e, incluso, de clientes o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo, siempre y cuando se produzca en el ámbito laboral.

[24]Mejías. A. (2001). El Acoso Sexual en el Trabajo. Análisis y propuestas para su prevención.

- Sujeto pasivo o víctima

Los trabajadores son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual. La protección, en consecuencia, se extiende a todos los trabajadores, sea su relación común o especial.

El trabajador víctima del acoso sexual puede ser hombre o mujer. Sin embargo, quizá la mujer es la principal víctima porque en el mercado laboral su situación es más de subordinación jerárquica o inestable en el empleo. El tipo de mujer víctima del acoso sexual no es, sorprendentemente, la trabajadora joven y atractiva. El acoso sexual lo sufren principalmente:

✓ Mujeres solas con responsabilidades familiares, (madres solteras, viudas, separadas, divorciadas).

✓ Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o a categorías tradicionalmente masculinas y en las que las mujeres se encuentran sub-representadas.

✓ Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer empleo, generalmente de carácter temporal o atípico.

✓ Otro grupo vulnerable, pero a menor escala, es el compuesto por homosexuales y jóvenes.

- Ámbito:

El acoso sexual se manifiesta en la empresa o centro de trabajo. No obstante, puede darse fuera de la empresa si existe necesariamente relación con el trabajo de la víctima.

- Conducta:

Esta se refiere al comportamiento, el cual puede darse de múltiples formas: puede ser una proposición, un requerimiento, coacción, (aunque no exista relación directa verbal o de contacto físico).

Al respecto, vale traer a colación la clasificación que distingue cuatro tipos de conductas en función de la intensidad o gravedad del acoso, realizada por Serrano, I. (1995), en su artículo de la Revista Tapia Nº 80, titulado "El Acoso Sexual", citado por Mejías, A. (2001)[25].

> a) Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.
> b) Contacto físico de carácter sexual**,** generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
> c) Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
> d) Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

5.- La percepción del acoso sexual laboral.

En cuanto a la percepción de este fenómeno en el ámbito laboral, es preciso considerar la falta de visibilidad social del acoso sexual, y sobre todo la tendencia predominante al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, que tiende a circunscribirlo exclusivamente a la frontera del delito. Sin embargo, al tratarse de un problema social es necesario ampliar su percepción.

En esta forma, dentro del ámbito laboral la tendencia es a negar el acoso sexual, tan solo se reconoce ante situaciones muy graves o cuando se trata de casos muy emblemáticos. Si bien, pueden observarse determinadas conductas que evidencian contenido sexual, tales como: chistes, comentarios sobre las trabajadoras, gestos y miradas insinuantes, acercamientos

[25]Mejías. A. Óp. cit. Pp. 17-18.

excesivos o la realización de preguntas sobre acoso sexual; la actuación del entorno laboral se dirige a una negación del fenómeno.

Asimismo, en el entorno social existe una tendencia a estereotipar el acoso sexual y circunscribirlo tan solo al delito, percibiendo estos casos que se ubican en los niveles leves y moderados del acoso como conductas normales de la relación cotidiana. Esto hace que las conductas que responden a estos niveles del acoso sexual permanezcan ocultas y no se les reconozca como alertas o avisos de entornos laborales afectados por el fenómeno aquí estudiado.

Es más, la experiencia ha demostrado que muchas víctimas, aun sufriendo en su trabajo situaciones leves de acoso sexual, no las perciben como tales. Es sólo, cuando dada la persistencia en el tiempo y aumentada la intensidad de dichas conductas, que perciben el acoso como tal. Es por ello que este flagelo se ha concebido como un mal silencioso, que socaba las bases de una sana relación laboral.

6.- Consecuencias del Acoso Sexual Laboral.

El Acoso Sexual puede ser considerado como la nueva plaga laboral del siglo XXI, en razón de los efectos devastadores que produce, no sólo en la víctima sino también en la organización y su repercusión en la sociedad.

Consecuencias para el trabajador/víctima:

Según puntualizó Levaggi[26]:

> El acoso sexual en el trabajo atenta contra las más elementales condiciones para que las personas desarrollen sus trabajos en forma armoniosa y productiva, dado el impacto que tiene en la persona que lo vive en forma directa, en sus compañeros y compañeras de trabajo en el ambiente de trabajo y en el

[26]Levaggi, Virgilio. Director de la Oficina Subregional de la OIT.

rendimiento del personal en la organización para la que labora y la sociedad en general.[27]

El acoso sexual puede tener efectos muy negativos sobre la salud física y mental de la víctima - trabajador. Entre las consecuencias negativas para el acosado encontramos las siguientes:

- Produce efectos físicos y sicológicos algunas veces irreversibles.
- Ubica a la víctima en una situación de vulnerabilidad e indefensión laboral.
- Trastorno Psicológicos (TEPT).
- Mayor riesgo de padecer Síndrome de Burnout.
- Depresión e incluso suicidio en los casos más graves.
- Menor realización personal.
- Adicciones.
- Mayor riesgo de sufrir un accidente o cometer errores críticos en el trabajo.
- Posibilidad de conductas violentas.
- Mayor propensión a sufrir enfermedades psicosomáticas.
- Aislamiento social.

Consecuencias para la empresa:

Ahora bien, las consecuencias no solo atañen a la víctima, sino que estas tienen repercusión en el entorno laboral, esto es, en la organización o

[27] OIT. (2013). Óp. cit.

empresa, y pueden afectar gravemente el rendimiento de la empresa de las siguientes formas:

- Daña la imagen institucional y provoca pérdidas financieras por tolerar un clima laboral negativo que aumenta el ausentismo por enfermedad, abandonos de los puestos de trabajo y deterioro de la calidad en la entrega de servicios.

- Disminuyen los niveles de productividad.

- Algunas veces se convierte en una razón oculta que produce la deserción de empleados de alta calificación, perdiéndose la inversión institucional en capital humano.

- Menor productividad y competitividad.

- Posibilidad de problemas legales, que afectan la imagen de la empresa.

- Aumento de la rotación del personal.

- Aumento del riesgo de accidentes laborales.

Consecuencias para la sociedad:

Como se ha expresado previamente en reiteradas oportunidades, el acoso sexual laboral trasciende los muros de la organización, afectando en consecuencia al conglomerado social en el cual se desenvuelve la relación laboral.

Tal es así, que este fenómeno atañe directamente el efectivo disfrute de derechos y principios constitucionales, menoscabando así el desarrollo pleno e integral de los trabajadores, afectando no solo su relación laboral sino también familiar y social.

Este flagelo genera sociedades enfermas, donde se aumentan los costos en inversión para la seguridad social, por cuanto de existir trabajadores afectados en su salud, esto constituye una carga social para el Estado, que deberá garantizarles programas de beneficios, tales como pensiones o jubilaciones tempranas.

7.- El acoso sexual como riesgo laboral

Con todo el desarrollo que precede, es preciso resaltar que estos factores biopsicosociales del acoso sexual en el trabajo lo constituyen un factor de riesgo emergente, toda vez que son considerados potencialmente dañinos a la salud de los trabajadores, generando un número indeterminado de patologías que, aun cuando para este momento la relación causal entre dichos agentes y las patologías instaladas en los trabajadores no esté todavía completamente clara y establecida; no cabe duda que existen vínculos que relacionan el estrés con las patologías musculo-esqueléticas, cardíacas o digestivas, y de ser prolongada la exposición a las situaciones generadoras de estrés pueden provocarse graves trastornos cardio-vasculares, conforme ha quedado establecido en el Informe de la OIT, (2013), referido a la prevención de las enfermedades profesionales.[28]

Esto ha sido ratificado por Venezuela, por cuanto el Instituto Nacional de Prevención de Salud y Seguridad Laboral ha asumido este criterio, incluyendo en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional, NT 02-2008, dentro de la lista de enfermedades ocupacionales vigente en Venezuela el "**Acoso Laboral (Síndrome de Moobing)"** como una más de las afecciones a la salud causadas por los factores psicosociales.

[28]OIT. (2013). Informe Sobre Prevención de las Enfermedades Profesionales. 1ra. Edición. 2013. P. 6

Desde esta concepción del acoso sexual como riesgo laboral, los empresarios o empleadores tienen obligación de tomar medidas para reducir al mínimo ese riesgo, al igual que lo deben hacer con otros factores de riesgo.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

En Venezuela, este fenómeno ha sido muy poco abordado en la legislatura y jurisprudencia nacional. En los últimos años se han tomado algunas iniciativas de importancia a nivel normativo, pero su desarrollo a nivel de acciones ante los Tribunales ha sido muy escaso, aun cuando este fenómeno cada día va más en expansión.

Desarrollo Legal del Acoso Sexual Laboral

A nivel normativo existen varias aproximaciones conceptuales o definiciones de *"acoso en el trabajo"* en distintas leyes, las cuales abordan el problema en general o desde una perspectiva de género. Todas ellas surgidas en desarrollo de los principios y garantías contenidos en el Texto Fundamental de la República.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)[29], establece como principio fundamental, que "Toda persona tiene derecho al libre desenvolvimiento de su personalidad, sin más limitaciones que las que derivan del derecho de las demás y del orden público y social."[30]

De igual manera, consagra entre otros, los siguientes derechos:

- El derecho a la igualdad y establece que:

[29]Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de República Bolivariana de Venezuela N° 36.860

[30]*Ibíd*. Artículo 20.

> La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.[31] (Subrayado propio)

- Este derecho queda ratificado en el ámbito laboral en los siguientes términos:

> El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo..."[32]

> El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:
> ... (*Omissis*)...
> 5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición...[33]

El derecho de toda persona a que se le respete su integridad física, psíquica y moral, por lo que establece que:[34] "Todo funcionario público (...) que, en razón de su cargo, infiera maltratos o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de tratos, será sancionado o sancionada de acuerdo con la ley".

- Además, por ser el acoso sexual un problema que afecta directamente a la salud del trabajador, tienen incidencia los derechos vinculados con la salud, por lo que debe ser garantizada como parte del derecho a la vida.[35]

---

[31]CRBV. Óp. Cit. Artículo 21, numeral 2.

[32]*Ibíd*. Artículo 88

[33]*Ibíd*. Artículo 89, numeral 5

[34]*Ibíd*. Artículo 46, numeral 4.

[35]CRBV. Óp. cit. Artículo 83.

- Finalmente, dentro de las garantías constitucionales laborales, es preciso referir que el patrono tiene la obligación de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, para lo cual compete al Estado adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción de esas condiciones.[36]

Con base en las garantías constitucionales precedentemente expuestas, se puede interpretar que cualquier forma de acoso laboral, entre ellas el acoso sexual, está violando los derechos consagrados en la Constitución, ya que conforme ha sido definido previamente, el *mobbing* es un maltrato, es una actitud que lesiona la integridad del individuo que es víctima de ello.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores

En el ámbito laboral, esta forma de vejación sobre el trabajador también estaría atentando contra los derechos reconocidos en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. Así lo establece el citado texto legal al garantizar el derecho de toda persona al trabajo y para ello prohíbe todo tipo de discriminación: "… por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la Ley y por cualquier otra condición."[37]

La LOTTT en sus disposiciones define el acoso laboral y el acoso sexual, en los siguientes términos:

> Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador,

[36]CRBV. Óp. cit. Artículo 84.

[37]LOTTT. Óp. cit. Artículo 18, numeral 7.

> una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.
> Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia. [38] (Subrayado propio)

En cuanto al acoso sexual, prescribe en referido texto legal:

> Se prohíbe el acoso sexual en todos los centros de trabajo. Entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra el trabajador o la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo.
> Esta conducta será sancionada conforme a las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.[39](Subrayado propio).

De esta forma define la citada Ley el acoso en el trabajo, y particularmente, el acoso sexual, observándose que su ubicación dentro del texto legal se encuentra en el Capítulo dedicado a las "Condiciones dignas de trabajo", por lo que responde al principio allí establecido que consagra que:[40]

> …el trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:
> a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
> b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
> c) El tiempo para el descanso y la recreación.
> d) El ambiente saludable de trabajo.
> e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
> f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y labora"

[38]Vid. Nota 14.

[39]LOTTT. Óp. cit. Artículo 165.

[40]*Ibíd*. Artículo 156.

De igual forma, prohíbe expresamente que en los centros de trabajo se desarrollen estas conductas, prohibición que será extendida y tratada con mayor rigor en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual será objeto de estudio más adelante.

Por otra parte, concibe el *Acoso Laboral* como un agente de riesgo que atenta contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de la víctima. Concepto éste de gran trascendencia y aun cuando no está expresamente señalado en el *Acoso Sexual*, es igualmente aplicable a esta modalidad particular de acoso laboral.

Ahora bien, la Ley en comento cierra el Capítulo dedicado a las "Condiciones dignas de trabajo" con una disposición que obliga a todos los actores del proceso social trabajo - trabajadores, organizaciones y patronos a:

> …promover acciones que garanticen la prevención, la investigación, la sanción, así como la difusión, el tratamiento, el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual[41]

Esta obligación es de suma importancia ya que involucra a todos para tomar en serio este flagelo que destruye la salud de las personas que son sometidas a él, haciendo especial énfasis en el seguimiento y el apoyo a las denuncias o reclamos que formule el trabajador o la trabajadora que haya sido objeto de acoso laboral o sexual, por parte de los órganos encargados de recepcionar y sustanciar las denuncias de acoso. Con ello, la situación pasa de ser un problema individual del trabajador víctima del acoso a un problema colectivo de trabajo, por lo que las soluciones deben buscarse a esta instancia laboral.

[41]LOTTT. Óp. cit. Artículo 166.

Finalmente, considerado como un avance fundamental en esta materia, es importante señalar la incorporación del acoso laboral o sexual como causal expresa de retiro y despido justificado,[42] así como la sanción dirigida al patrono que incurra en acoso laboral o sexual con multa de 30 a 60 UT, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que pueda ejercer el trabajador.[43]

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

Por su parte, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, [44] establece:

> Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, el acoso u hostigamiento sexual. Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para sí o un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima. (Subrayado propio)

Queda claro que la legislación laboral patria condena el acoso en el trabajo y, en forma particular, el *acoso sexual*, lo define y prevé en cierta forma un mecanismo para su prevención y erradicación de los espacios de trabajo, considerando para ello la participación de todos los que interactúan en la relación laboral.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Adicionalmente, Venezuela cuenta con un desarrollo normativo en materia de seguridad, salud, higiene, ambiente y ergonomía en el trabajo,

[42]LOTTT. Óp. cit. Artículos 79 literal K y 80 literal h.

[43]*Ibíd*. Artículo 528.

[44]Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de República Bolivariana de Venezuela N° 38.426. Artículo 12.

esta es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).[45]

Esta Ley se enfoca en la determinación de las atribuciones y facultades conferidas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL); aplicar las medidas de prevención, control, información y formación en materia de salud y seguridad ocupacional en todo centro de trabajo, público o privado; fusionando en un solo instrumento jurídico las normas de promoción de la salud de los trabajadores, tanto las de enfoque preventivo como las indemnizatorias. No obstante, llama poderosamente la atención el escaso desarrollo del acoso laboral o sexual en su articulado.

El artículo 56, *ejusdem*, al establecer los deberes de los empleadores, prevé en el numeral 5:

> Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor… (Resaltado propio)

Adicional a esta disposición, la Ley en mención reconoce la influencia de factores biopsicosociales como agentes causantes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Al definir *accidente de trabajo,* precisa la Ley que:[46]

[45]Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005).

> "Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.
> Serán igualmente accidentes de trabajo:
> 1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidos en las mismas circunstancias". (Subrayado propio)

En cuanto a la definición de *enfermedad ocupacional*, dispone la Ley que:

> "Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes" ...[47] (Subrayado propio)

No cabe duda, que el reconocimiento de los factores biopsicosociales como agentes causantes de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, establece las bases de un marco legal de protección para los trabajadores que son víctimas de Acoso Laboral o Sexual; no obstante, en opinión de la autora de la presente investigación resultan insuficientes estas normas, se trata el tema del acoso laboral o sexual muy por encima y no profundiza en la realidad de esta problemática, ya que la mayoría de los trabajadores que padecen este flagelo no lo denuncian. Y es ésta la realidad que debe abordar la norma y sobre esta base desarrollar los mecanismos para prevenir y erradicar este flagelo.

---

[46]Óp. cit. Artículo 69.

[47]Óp. cit. Artículo 70.

Sin embargo, para cerrar este punto es preciso indicar que la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional, NT 02-2008, incluyó dentro de la lista de enfermedades ocupacionales vigente en Venezuela el "**Acoso Laboral (Síndrome de Mobbing)"** dentro de las afecciones a la salud causadas por los factores psicosocialesbien. Este es un avance, aun cuando queda mucho por desarrollar en esta materia.

Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Dentro del conjunto de leyes que regulan la materia objeto de estudio en la presente investigación, no puede obviarse la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia[48], la cual tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, tal como lo dispone el artículo 1, *ejusdem*.

La Ley define las formas de violencia contra las mujeres:

> La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado la muerte, un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado.[49]
>
> Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes:
> ... omissis...
> 2. Acoso u hostigamiento: Toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar,

[48]Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 40.548

[49]Op. cit. Artículo 14.

> importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.
> ... omissis...
> 10. Acoso sexual: Solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación ...[50]

Estas formas de violencia son tipificadas como delitos en la Ley y sancionadas conforme se indican a continuación:

- El acoso u hostigamiento, se sanciona con prisión de seis (06) a dieciocho (18) meses.[51]

- El acoso sexual, con prisión de uno (01) a tres (03) años.[52]

- Estos hechos de violencia acarrearán el pago de una indemnización a las víctimas, cuyo monto será fijado por el tribunal competente, sin perjuicio de la obligación de pagar el tratamiento médico o psicológico que amerite la víctima.[53]

- Adicionalmente, el condenado por estos hechos que haya ocasionado daños patrimoniales en los bienes muebles e inmuebles de las víctimas, estará obligado a repararlos con pago de los deterioros que hayan sufrido, los cuales serán determinados por el tribunal competente.[54]

---

[50]Óp. cit. Artículo 15, numerales 2 y 10

[51]Óp. cit. Artículo 40

[52]Óp. cit. Artículo 48.

[53]Op. cit. Artículo 61.

[54]Op. cit. Artículo 62.

- En el caso específico del acoso sexual, el responsable de este acto deberá indemnizar a la víctima en los términos siguientes[55]:

  - Por una suma igual al doble del monto de los daños que el acto haya causado a la persona acosada en su acceso al empleo o posición que aspire, ascenso o desempeño de sus actividades.

  - Por una suma no menor de Cien Unidades Tributarias (100UT) ni mayor de quinientas Unidades Tributarias (500UT).

Como se puede apreciar, en Venezuela no existe una ley especial dirigida a contrarrestar y abordar las conductas hostiles, vejatorias y humillantes que integran el denominado *mobbing* o acoso sexual en el trabajo.

Revisión de la Jurisprudencia

En aras de profundizar en el fenómeno aquí estudiado, resulta pertinente revisar cómo ha sido tratado el tema por los Tribunales de la República, por lo que se procedió a revisar las sentencias emitidas por los Tribunales del Trabajo, órganos con competencia por la materia, resultando asombros la escasa, o mejor dicho, nula existencia de jurisprudencia en materia de acoso sexual en el trabajo. Sólo se pudo constatar la existencia de jurisprudencia en materia de acoso laboral o *mobbing*, la cual aun siendo escasa, se ha pronunciado como se muestra a continuación:

El Tribunal Supremo de Justicia[56], definió el mobbing, como:

> … aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo

[55]Op. cit. Artículo 66.

[56]Tribunal Supremo de Justicia – Sala Casación Social. (2009). Sentencia N° 0674 de fecha 05/05/2009.

> prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Así, ha sido ratificado por el Tribunal Superior del Nuevo Régimen y Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de Mérida, (2015), el cual ratificando la Sentencia antes señalada, define el acoso laboral como:

> Una situación en la que una persona (hostigador o sujeto activo), actúa consciente o inconscientemente contra otra persona (hostigado o sujeto pasivo) respecto de la que mantiene una relación asimétrica de poder o tiene un nivel jerárquico igual que el de la persona acosada, en el lugar de trabajo, ejerciendo sobre el afectado(a) una extrema violencia psicológica de manera constante, cuando menos una (1) vez a la semana y por un periodo no inferior a seis (6) meses consecutivos. Esa acción, se efectúa por intermedio de palabras, gestos, actitudes, comportamientos, entre otros, con el fin de marginar, humillar y minimizar al sujeto pasivo frente a otras personas.
> Cabe resaltar, que en la situación de mobbing pueden intervenir un individuo o un grupo de personas hostigadores, como uno o varias personas hostigadas, pero estos deben ser identificados en forma individualizada con hechos concretos, marcando el tiempo, modo y lugar. Está identificación, es imprescindible porque es la que permite precisar, quién es el hostigador y sobre quién recae su acción, y, obtener el vínculo o nexo causal, así como la inherencia entre el acto desplegado por el sujeto activo y el efecto producido (la afectación psicológica). Esta relación es lo que determina la procedencia de la pretensión del trabajador una vez que se tiene certeza de la existencia del acoso en el ambiente de trabajo.[57]

Mediante Sentencia del Juzgado Superior Séptimo Contencioso Administrativo de la Región Capital, se destaca lo siguiente:

> El acoso laboral ha sido definido como el maltrato psicológico, emocional o físico ocasionado entre trabajadores o superiores jerárquicos para con sus subordinados en el lugar de trabajo que de manera constante y sistemática se dirige a poner en situación de inferioridad a quien va dirigido el ataque.
> Desde la perspectiva sociológica, frecuentemente la conducta hostil la ejerce un grupo de individuos contra otro individuo, en posición de desventaja y exclusión, el desequilibrio de poder entre

[57]Tribunal Superior del Nuevo Régimen y Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de Mérida. (2015). Expediente 00066, de fecha 28/04/2015

> la víctima y el victimario, deja en condiciones de orfandad al individuo hostigado, generando una situación perniciosa, de enfermedad, angustia emocional que finalmente origina la deserción de la víctima. El hostigamiento laboral, entonces, implica una sistemática y reiterada conducta abusiva, que conlleva explícitamente una expulsión de la vida laboral del individuo afectado.
> Ahora bien, dentro de los factores explícitos que conllevan a la corroboración de la existencia del hostigamiento laboral, se encuentran, a parte de la reiteración de la conducta en el tiempo, el desequilibrio y abuso de poder, la intencionalidad o tellos de causar un daño, sea psicológico o físico, y generar efectivamente tal daño, y que el mismo no sea consecuencia de la conducta de la presunta víctima, es decir, una defensa por parte del presunto agresor, tal factor puede ser verificado por el cambio en las condiciones de trabajo. Así mismo, en el mundo jurídico, trayendo los postulados psicológicos y sociales que determinan la clasificación conductual abusiva en el mundo laboral, además hay que tomar en cuenta la identificación subjetiva del agresor o agresores en el escenario laboral.[58]

Esta ha sido la posición pacífica y reiterada de la jurisprudencia patria, las cuales se han pronunciado sobre el Acoso Laboral o *Mobbing*, en virtud de reclamaciones por indemnización y/o daño moral interpuestas con ocasión de la certificación de una enfermedad profesional, cuyo origen alegado deviene de situaciones de acoso laboral.

Finalmente, para cerrar este capítulo conviene destacar que el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, aun cuando cada día se expande dentro de las relaciones laborales, su desarrollo normativo ha sido escaso y, su revisión a través de procedimientos en vía jurisdiccional es nula, todo lo cual revela la necesidad de implementar acciones que dentro de la esfera laboral permitan atacar este flagelo.

[58]Juzgado Superior Séptimo Contencioso Administrativo de la Región Capital. (2011). Sentencia del 02 de febrero de 2011

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTOS PARA DENUNCIAR EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN VENEZUELA.

A este punto de la investigación, es posible precisar cuáles son las acciones legales que puede interponer el trabajador venezolano ante una situación de acoso general, donde necesariamente debe incluirse el caso específico del acoso sexual en el trabajo. Para mayor claridad y síntesis considera la autora separarlas en atención al órgano o ente ante el cual se ejercen, conforme se presenta a continuación:

Procedimientos dentro de la entidad de trabajo;

Procedimientos ante organismos de la Administración Pública; y

Procedimientos ante órganos jurisdiccionales.

1.- Procedimientos en la entidad de trabajo

De conformidad con la normativa previamente desarrollada, se establecen procedimientos a lo interno de las entidades de trabajo a los cuales puede acudir el trabajador, a efectos de denunciar posibles situaciones que menoscaben el pleno ejercicio de sus derechos a trabajar en un ambiente que garantice su desarrollo integral.

Dentro de estos procedimientos se destacan los siguientes:

- Las acciones de denuncia ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, órgano de seguridad y salud en el trabajo integrado por los delegados de prevención y los representantes del patrono, cuya función principal es garantizar el desempeño laboral en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

- Las acciones de denuncias ante el Sindicato, órgano de representación de los trabajadores en los centros de trabajo.

Si bien, estas instancias de atención que tienen vida a lo interno de los centros de trabajo, en el desarrollo normativo parecieran tener una gran incidencia en las relaciones laborales; sin embargo, la realidad ha demostrado el reducido papel que juegan en la vida laboral de los trabajadores.

Es cierto que existen casos muy particulares y emblemáticos de organizaciones sindicales o Comités de Seguridad que han alcanzado altos niveles de actuación, pero esta no es la situación general por lo que no responde a la realidad laboral. En tal sentido, resulta dudosa su actuación ante posibles denuncias de acoso sexual laboral.

2.- Procedimientos ante organismos de la Administración Pública

De igual manera, la LOTTT y la LOPCYMAT definen en su articulado los órganos ante los cuales los trabajadores pueden acudir para demandar condiciones de trabajo libres de acoso u hostigamiento que pueda afectar su salud.

Acciones de denuncia ante el ente competente en prevención seguridad y salud laboral - INPSASEL

Quizás la norma que más se acerca a prohibir cualquier tipo de acoso, entre ellos el acoso sexual, aun cuando no lo establece de manera expresa, es la contemplada en el artículo 56 de la LOPCYMAT, según la cual, el patrono no podrá ni por sí ni por tercero emplear conductas ofensivas, intimidatorias, maliciosas que vayan en perjuicio psicológico y moral del trabajador, Pero no queda allí la norma y obliga además al patrono a prevenir toda situación de acoso.

Además, en el ámbito laboral solo se cuenta con el proceso diseñado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) para determinar cuándo un trabajador está siendo víctima de este fenómeno laboral, y certificar si presenta alguna patología (enfermedad ocupacional) como consecuencia del mismo. Este es un procedimiento administrativo, realizado por el citado órgano, a través de las Direcciones Estadales de Salud de los Trabajadores (DIRESAT), conformado por las siguientes etapas:

1. Formulación de la denuncia*:* El trabajador afectado por conductas hostiles u hostigadoras que configuran el *mobbing* debe dirigirse a las oficinas del INPSASEL, y llenar de manera personal la planilla en la cual formula la denuncia, exponiendo los motivos de la misma. Una vez completado el mencionado formulario se envía al psicólogo ocupacional.

2. Entrevista psicológica*:* El trabajador acude a una primera cita con el psicólogo ocupacional con el fin de determinar si está siendo víctima del denominado fenómeno laboral *mobbing* o acoso moral en el trabajo. Aquí surgen dos posibilidades:

2.1. Si se determina que el trabajador no es víctima de *mobbing*, se le brinda la orientación necesaria, y hasta allí llegaría el procedimiento.

2.2. Ahora bien, de resultar afirmativa la presunción, el psicólogo remite al trabajador afectado a un médico psiquiatra del Sistema Nacional de Salud, a fin de evaluarlo y emitir un diagnóstico de la patología presentada; o puede ocurrir en algunos casos que el trabajador afectado ya esté recibiendo ayuda médica profesional y disponga de un diagnóstico, el cual suele ser aceptado por el INPSASEL; luego se procede a la apertura de su historia médica-psicológica, que es el inicio de una serie de sesiones que pueden oscilar entre cuatro y seis en promedio; ello dependerá de cada caso en concreto.

3. Apertura de historias*:* En este paso se da inicio a la historia médica-psicológica del trabajador afectado. La Coordinación de Salud del INPSASEL (si presenta patología física) o la psicóloga (si la patología es de carácter psicológico) emiten un resumen de la historia a los fines de dar inicio a la investigación.

4*.* Visita al centro de trabajo*:* La psicóloga ocupacional y el técnico superior en Seguridad se dirigen al lugar donde presta servicio el trabajador para verificar las condiciones básicas de seguridad. También se investigan las relaciones interpersonales del trabajador (quién es su superior inmediato, su funciones, cómo es su conducta) en general, la dinámica laboral, concluyendo con la realización de un acta final, la cual es elaborada en el sitio de trabajo para luego levantar un informe.

5. Certificación de la enfermedad de Origen Ocupacional: El informe realizado por el psicólogo es entregado al médico ocupacional, quien certifica la enfermedad como ocupacional, previa valoración de la historia clínica, así como también de la investigación realizada sobre el origen de la enfermedad, determinando así el grado de discapacidad del trabajador.

De este procedimiento es importante destacar que lo que se certifica no es la presencia de la conducta hostigadora o del fenómeno como tal en el trabajo sino sus consecuencias; es decir, la patología que presenta o desarrolla el trabajador víctima, tales como: síndrome depresivo, trastorno de ansiedad, trastorno de estrés postraumático.

Ahora, ya certificada la enfermedad la empresa queda con la obligación de asumir las recomendaciones de INPSASEL. Emitido el certificado, el trabajador debe acudir a su puesto laboral, preferiblemente acompañado de un Procurador del Trabajo. En este caso, la empresa está obligada no sólo a corregir, sino a impedir que ocurra otra vez, quedando el empleador con la obligación de indemnizar al trabajador.

Acción de Reclamo sobre Condiciones de trabajo ejercida ante la Inspectoría del Trabajo

La LOTTT[59], establece el procedimiento para atender los reclamos presentados por los trabajadores sobre las condiciones laborales, el cual se realiza a través de la Inspectoría del Trabajo, conforme se detalla a continuación.

- El trabajador deberá presentar su reclamo por escrito ante el Inspector del trabajo de su jurisdicción.

- Dentro de los tres días siguientes al reclamo interpuesto por el trabajador se notificará al patrono para que comparezca a una audiencia de reclamo al 2do día hábil siguiente a su notificación.

- La audiencia de reclamo será en forma oral y privada, presidida por el Inspector con la asistencia obligatoria de las partes o sus representantes. Si el patrono no asiste se presume la veracidad de los hechos alegados por el trabajador y el Inspector decidirá con base en ellos.

- En la audiencia de reclamo el funcionario de trabajo deberá mediar y conciliar las posiciones. Si es positiva la conciliación se da por concluido el reclamo y se levanta Acta homologando el acuerdo entre las partes.

- De no lograrse la conciliación, el patrono tiene cinco (5) días siguientes a la audiencia para presentar escrito de contestación al reclamo. De no presentar el escrito se dará por cierto el reclamo del trabajador.

- Vencido el lapso el Inspector decidirá sobre el reclamo. Esta decisión dará por culminada la vía administrativa y solo será recurrible por vía judicial.

[59]LOTTT. (2012) Artículo 513

Estos procedimientos administrativos han demostrado su ineficacia para la formalización de denuncias en contra del acoso sexual en el trabajo. Sólo, se observa que ha tenido un poco más de aplicación el procedimiento aplicado por INPSASEL, no obstante, éste tiene por finalidad certificar una enfermedad profesional, más no determinar la existencia de este fenómeno y sancionar o castigar al acosador.

3.- Procedimientos ante órganos jurisdiccionales

En vía jurisdiccional como ya fue referido en el capítulo que antecede, no se encontraron sentencias que decidan directamente reclamaciones por acoso sexual en el trabajo; sin embargo, existen procedimientos para recurrir ante lesiones que atentan contra derechos que garanticen la dignidad y el pleno desarrollo de los trabajadores en su ambiente laboral. De seguidas, se revisan estos procedimientos:

Acciones ante los Tribunales Competentes en Materia Laboral

En síntesis, las posibles acciones de defensa que puede interponer una víctima de Acoso Laboral, se explican someramente a continuación:

La Acción de Amparo Autónomo. La LOTTT[60], consagra la acción de amparo constitucional, ejercida ante la violación de derechos y garantías en materia laboral, interpuesta ante los jueces con competencia laboral, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley que rige la materia de amparo sobre derechos y

[60]LOTTT. (2012). Artículo 8.

garantías constitucionales[61] y la Ley que rige la materia procesal del trabajo[62].

La acción de amparo procede:

- Contra cualquier hecho, acto u omisión provenientes de los órganos del Poder Público Nacional, Estadal o Municipal.

- Contra el hecho, acto u omisión originados por ciudadanos, personas jurídicas, grupos u organizaciones privadas que hayan violado, violen o amenacen violar cualquiera de las garantías o derechos constitucionales.

- Procede cuando la amenaza a los derechos y garantías constitucionales que sea inminente, es decir, que la vulneración del derecho esta por suceder prontamente.

En cuanto el criterio previsto en esta materia por la jurisprudencia Venezolana, la víctima podrá ejercer la acción de amparo constitucional por violación de los derechos fundamentales a la integridad moral y a la dignidad reclamando la restitución de la situación jurídica infringida, esto es, el cese inmediato de los tratos humillantes o vejatorias que producen la degradación del ambiente de trabajo, así como la adopción de las medidas eficaces tendentes a prevenir su reedición.

Si bien, el acoso sexual laboral es una institución novedosa que no tiene establecido un procedimiento en forma expresa en la ley, ello no obsta para que las víctimas de tales conductas de hostigamiento puedan ser amparadas. Al respecto, puede señalarse que en materia de acoso laboral o *Mobbing*, así ha sido reconocido por el Tribunal Supremo de Justicia, en

[61]Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías. Gaceta Oficial de Venezuela Nº 34060, de fecha 27/09/1988,

[62]Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta Oficial de la República bolivariana de Venezuela Nº 37.504 del 13/08/2002

Sentencia de la Sala de Casación Social[63], en la cual se condena a la demandada a pagar la indemnización por daño moral ocasionado como consecuencia del acoso laboral previamente calificado en un procedimiento de amparo constitucional.

Ahora bien, hay que tener presente al respecto que, como ha sido definido por la doctrina y jurisprudencia, la Acción de Amparo es un mecanismo extraordinario, el cual constituye una vía sumaria, breve y eficaz, cuyo empleo no está permitido si el quejoso dispone de otros medios ordinarios idóneos con el fin de proteger sus derechos. Por tal motivo, se considera impertinente el empleo de la acción de amparo para el logro de un propósito que puede ser alcanzado con la ayuda de la implementación de otros recursos procesales.

En definitiva, al vulnerar el acosador los derechos constitucionales de la víctima podrá esta interponer al acosado una acción en contra de aquel con el fin de que se restablezca la situación jurídica infringida por haberle lesionado sus derechos constitucionales.

Acciones con pretensiones resarcitorias ocasionadas por el acoso laboral. Establece el Código Civil Venezolano[64], que la obligación de la reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. De aquí surge la responsabilidad civil objetiva y subjetiva por daño, dando la potestad al Juez de acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, así como también en caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada.

[63]Tribunal Supremo de Justicia - Sentencia de la Sala de Casación Social. (2004). Sentencia N° 865 de fecha 23 de julio de 2004.

[64]Código Civil Venezolano. (1982). Gaceta Oficial de Venezuela N° 2.990. Extraordinario, de fecha 26/07/1982.

La responsabilidad objetiva se encuentra prevista en el artículo 1193, *ejusdem*, al señalar que “Toda persona es responsable del daño causado por las personas que tiene bajo se guarda”. Asimismo, la LOTTT[65] establece la responsabilidad Objetiva del Patrono al precisar que:

> Todo Patrono o Patrona garantizara a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios, o becarias, y procederá conforme a esta ley en materia de salud y seguridad laboral.

Por su parte la responsabilidad subjetiva prevista en el Código Civil Venezolano[66], establece que “el que con intención, o por negligencia, o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo”.

Como puede observarse para que procedan las indemnizaciones derivadas de la responsabilidad civil subjetiva por daños deben estar presentes los siguientes elementos:

-Existencia de un daño causado por incumplimiento culposo;

-Incumplimiento de una conducta pre-existente que es protegida, pre-establecida o impuesta por el legislador;

-Culpa en su acepción más amplia (*latu sensu*);

-La relación de causalidad entre el incumplimiento culposo y el daño.

[65]LOTTT. (2012). Artículo 43

[66]Código Civil Venezolano. (1982). Artículo 1185.

Todo esto viene a colación a efectos de dejar claramente establecido que verificada la responsabilidad civil objetiva o subjetiva del patrono, éste quedará obligado al pago de indemnizaciones por daño material y moral según lo establezca la autoridad competente.

En base a lo anterior, una vez calificado y certificado como enfermedad de origen ocupacional por causa de Acoso Laboral y se determine que deriva del incumplimiento de las medidas destinadas a controlar y prevenir los riesgos psicosociales, en los términos previstos en la LOPCYMAT por parte del empleador, éste debe pagar una indemnización al trabajador, con independencia de las prestaciones a cargo de la responsabilidad social y sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

Acción con pretensión resarcitoria por Retiro Injustificado. En este mismo orden de ideas, la LOTTT[67] prevé como causa de retiro injustificado el acoso laboral o sexual, derivando así del incumplimiento culposo de las condiciones dignas de trabajo por parte del patrono, la obligación del pago de la Indemnización por terminación de la relación de trabajo por causas ajenas al trabajador.

De esta forma, podría la víctima, si lo estimare conveniente a sus intereses, en lugar de hacer cesar las conductas de acoso, proceder unilateralmente a dar por extinguida de forma justificada la relación de trabajo. Quedando a cargo del patrono la obligación de indemnizar al trabajador, como si se tataré de un despido injustificado.

Igualmente, en lo atinente a los contratos para una obra determinada o por tiempo determinado cuando el trabajador se retire justificadamente por motivo de Acoso laboral, el patrono deberá pagarle una indemnización por daños y perjuicios cuyo monto será igual al importe de los salarios que

[67]LOTTT. (2012). Artículos 80, literal h, 83 y 92.

devengaría hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término más las indemnización por retiro injustificada previsto en la citada Ley.

Con todo este desarrollo, se cubren los procedimientos legales establecidos por medio de los cuales los trabajadores podrían ejercer acciones ante una situación de acoso sexual laboral, destacándose de su revisión las siguientes características:

- No existe un procedimiento establecido para accionar en caso de acoso sexual laboral;

- Ninguno de estos procedimientos sanciona el acoso laboral como tal, y menos en el caso específico de acoso sexual en el trabajo;

- A través de ellos, sólo se pretende calificar o certificar una enfermedad profesional, más no se determina la existencia del acoso y de sus elementos constitutivos, como son la víctima, el acosador y las conducta;

- Su accionar depende necesariamente de la calificación previa de la enfermedad profesional por parte del órgano competente, lo cual representa exigencias que generan límites para los trabajadores víctimas de una situación de acoso.

- Finalmente, estos procedimientos no han sido eficaces para atacar este flagelo, debido a que a través de ellos sólo se pretende resarcir o indemnizar por el daño sufrido, pero no se sanciona el acoso de ninguna forma, ni como conducta indebida, adoptada por el empleador o compañero de trabajo penalizando a éstos según el caso.

CAPÍTULO V

LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Corresponde a este capítulo presentar, sin pretensiones de ser exhaustivos, la noción, naturaleza y características más relevantes de esta fuente prominente del Derecho del Trabajo, a efectos de establecer su idoneidad como mecanismo de regulación eficaz para combatir el acoso sexual en el trabajo, evitando así las consecuencias negativas que este flagelo ha venido generando en el ámbito laboral.

1.- Noción y Naturaleza Jurídica de la Convención Colectiva de Trabajo

La génesis de esta figura laboral data de finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde la nota característica de los relaciones de trabajo era la explotación por parte del sector empleador de la mano de obra. Ante esta situación, la unión de los trabajadores constituyó la única forma de enfrentarla eficazmente, sin correr el riesgo de despidos o maltratos aún peores si la reclamación o exigencia de mejoramiento se hacía individualmente. De esta forma nace la contratación colectiva y con ella concomitantemente crecieron las asociaciones sindicales, en principio en forma embrionaria, como respuesta impulsiva a situaciones puntuales, pero luego obtuvieron la fuerza que hoy las distingue como grupos de representación de un sector de gran peso dentro de la sociedad, como es el sector laboral.

La Convención Colectiva de Trabajo, también llamada Contratación Colectiva de Trabajo, (término ya superado en Venezuela que data de épocas pasadas, cuya última referencia se encontraba en la Ley del Trabajo de 1936), es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo

de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes. En tal sentido, la Convención Colectiva tiene por finalidad la regulación de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos vinculados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la nación.

El legislador, en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, no define la Convención Colectiva de Trabajo, como si se encontraba definido en la derogada Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 498, que expresaba:

> La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.[68]

No obstante, puede inferirse la noción que el legislador patrio atribuye a esta institución en la actualidad, a través de lo preceptuado en el artículo 431 de la LOTTT, que prevé lo siguiente:

> Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.[69]

[68]Ley Orgánica del Trabajo. (1997).Derogada. Artículo 498.

[69]LOTTT. (2012). Artículo 431, segundo párrafo.

En este sentido, por su alcance y naturaleza la Convención Colectiva de Trabajo, responde a acuerdos de voluntades celebrados por los sindicatos o representantes de los trabajadores y los empleadores o sus organizaciones representativas, para regular las condiciones de trabajo que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia, convirtiéndose así en referencias normativas de obligatoria observancia en el ámbito laboral de su aplicación.

Al respecto, Arria Salas[70], citado por Giménez, C., propone como definición del contrato colectivo, la siguiente:

> Es un sistema complejo de composición de conflictos laborales, que tiene por objeto el establecimiento de normas jurídicas para fijar mediante la intervención del Estado, de uno o más patronos y de una o más organizaciones sindicales, determinadas condiciones de trabajo y otros beneficios que regularán obligatoriamente las relaciones individuales de trabajo. [71]

Ahora bien, la legislación nacional ha dado preferencia al término de Convención Colectiva de Trabajo, toda vez que ello demuestra que la verdadera naturaleza jurídica de esta institución es algo más que una fuente contractual de obligaciones, es algo más que un contrato y le dio un valor análogo al de una fuente de derecho objetiva, similar a las dictadas por el Estado[72]. Ello deja en evidencia su naturaleza mixta, ya que no se puede concebir desde una óptica exclusivamente contractual, ni exclusivamente reglamentaria. En consecuencia, compartiendo la opinión expuesta por Giménez, la Convención Colectiva de trabajo no debe considerarse como un simple contrato celebrado entre patronos y trabajadores en el cual el Estado

[70]Arrias Salas, Alberto, autor de la obra *"Contratación Colectiva, Sistemas de composición de los conflictos Colectivos"*.

[71]Giménez, Carmen. (S/F). *Apuntes Sobre la Convención Colectiva de Trabajo y su Consideración como Derecho de los Funcionarios Públicos Regidos por la Ley del Estatuto de la Función Pública*. Artículo disponible: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto Fecha de consulta: 20/06/2017.

[72]LOTTT. Artículo 16.

interviene para preservar el orden público; es mucho más complejo que eso, y así lo precisa la citada autora, al expresar:

> ... es un acto jurídico producido con el concierto de la voluntad mayoritaria de los trabajadores, y esa fuerza que transmite la voluntad mayoritaria es la que comporta la sumisión de los intereses individuales al interés colectivo. Ahora bien, para preservar esa decisión de la mayoría, ese acuerdo de voluntad colectivo, debe contar con la fuerza superior del Estado, quien en forma apriorística presta su tutela mediante disposiciones legales, de estricto orden público. No es que los actores privados que intervienen en una negociación colectiva tengan facultades legislativas para producir un acto de efectos generales y de aplicación imperativa, sino que es la fuerza de la voluntad de la mayoría la que democráticamente se impone sobre la minoría, y el Estado debe velar para que ello sea así.

2.- Características de la Convención Colectiva de Trabajo

En atención a las precisiones realizadas sobre esta institución es posible señalar algunas de sus características más resaltantes:

1.) Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención. Ese depósito en la Inspectoría de la jurisdicción es la que le dará plena validez y hará surtir todos los efectos legales correspondientes.

2.) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual surgen obligaciones de dar, de hacer o de no hacer, a cargo de ambas partes.

3.) Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.

4.) La Convención Colectiva de Trabajo consiste en una regulación de las condiciones de trabajo impuesta por la mayoría de los trabajadores de una empresa o empresas.

5.) Según establece la Ley, esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

6.) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

7.) Surte efectos para todos los trabajadores, sindicalizados o no, y para aquellos que no estando en el momento de la negociación se incorporen durante su vigencia.

8.) La Convención colectiva puede ser de empresa o regional: En la de empresa, se afecta solamente un determinado centro de producción; en la regional, se afecta a toda una rama de industrial, comercial o agrícola determinada a nivel regional o nacional.

3.- Conformación de la Convención Colectiva de Trabajo.

La Convención colectiva de trabajo nace de un proceso de negociación que se da entre las partes involucradas, a saber, un sindicato, o sindicatos, o federaciones o confederaciones, por una parte, y por la otra, un patrono o varios patronos o sus organizaciones representativas.

Este proceso se encuentra regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, donde se distinguen dos modalidades, según se trate de una Convención Colectiva de Trabajo del Sector Público o del Sector Privado. En el primer caso, la Ley establece condiciones adicionales que responden a la especial condición que ostenta una de las partes en esa relación, el *Patrono – Estado*, por lo que previo a la negociación se debe contar con los Lineamientos Técnicos y Financieros emitidos por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, que

deberán atender quienes representen al Poder Público Nacional, sus órganos y entes[73]. De tratarse de un órgano o ente de la Administración Pública Estadal o Municipal, estos lineamientos serán emitidos por el Gobernador o el Alcalde, según sea el caso. Adicionalmente, en los procesos de negociación con el Sector Público, intervienen otros entes encargados de garantizar el fiel cumplimiento de los lineamientos técnicos y financieros, tales como el Procurador General de la República y el Ministerio con competencia en materia de Planificación y Finanzas[74].

Habida cuenta de estas diferencias, cabe señalar que en todo caso el proceso de negociación de las Convenciones Colectivas de Trabajo, presenta en síntesis las siguientes fases:

- Elaboración del Proyecto, por parte del sindicato, sindicatos, federaciones, confederaciones, según se trate;

- Presentación del Proyecto ante el Inspector del Trabajo;

- Admisión del Proyecto por parte del Inspector del Trabajo;

- Notificación al patrono o patronos u organizaciones representativas de los patronos y remisión de copia del Proyecto de Convención;

- Convocatoria para la Negociación. En el caso de negociación para una Convención Colectiva de Trabajo por rama de industria o actividad, se convocará a una Reunión Normativa Laboral, siguiendo los requisitos y exigencias establecidas en la Ley[75];

- Celebración de las reuniones para la negociación, las cuales serán presididas por el funcionario del trabajo;

[73]LOTTT. (2012). Artículo 443.

[74]Ibíd. Artículo 445.

[75]LOTTT. (2012). Artículos 452 al 465.

- Depósito de la Convención Colectiva para su validez; y

- Oportunidad para aplicar los acuerdos o vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo. En el caso del Sector Público su aplicación dependerá de las previsiones que se tengan en el presupuesto respetivo. Si se trata del Sector Privado, la Convención Colectiva surtirá efectos a partir de la fecha y hora de su respectiva homologación. En el caso de negociación mediante Reunión Normativa Laboral, la homologación se publicará en Resolución emitida por el Ministerio con competencia en materia del Trabajo y surtirá efectos a partir de su publicación de Gaceta Oficial.

Este proceso de negociación no excederá de 180 días continuos, sin perjuicio de que las partes puedan, de mutuo acuerdo, establecer prórrogas cuando lo consideren conveniente.

Esta revisión somera pero suficiente, de la normativa que establece la conformación de la Convención Colectiva del Trabajo, hace evidente que este es un proceso de negociación entre las partes directamente involucradas en el hecho social trabajo, por lo que las decisiones así acordadas constituyen garantías de cumplimiento entre las partes.

4.- Tipos de Cláusulas

Para efectos de la investigación que aquí se presenta es importante hacer referencia a los tipos de cláusulas que integran una Convención Colectiva de Trabajo. Dada su naturaleza mixta, la cual ha sido calificada por Ruíz C., Susana, como "*alma de ley y cuerpo de contrato", en* este instrumento se distinguen:

1) **Cláusulas Normativas**: Son aquellas que regulan las condiciones de trabajo, son una expresión de la función normativa de la negociación colectiva, la cual tiene como objeto a la relación individual de trabajo, pues

dichos acuerdos se subsumen en el contrato individual de trabajo. Los destinatarios de dichas clausulas son los trabajadores presentes al momento de la negociación y los que ingresen posteriormente a la celebración del convenio colectivo.

2) **Cláusulas Obligacionales**: Regulan la relación entre las partes contratantes, es por esto que un amplio sector, considera que están íntimamente relacionadas con el grado de autonomía colectiva, ya que mediante ellas se concreta el llamado “autogobierno de las relaciones colectivas”. Tienen por objeto regular la relación entre las partes que suscriben dicho convenio, por lo que deben ser interpretadas de acuerdo a las normas sobre contratos, porque regulan derechos y deberes que ya están predefinidos por las partes que interviene y firman el convenio colectivo.

3) **Cláusula Delimitadoras**: Son las que regulan el ámbito y vigencia del Convenio Colectivo, es decir que establecen el ámbito territorial, funcional, personal y temporal del convenio colectivo. Este tipo de cláusulas regulan la vida del convenio respecto del plazo de vigencia, retroactividad eventual, extensión personal y temporal.

4) **Cláusulas de Envoltura**: Son aquellas cláusulas destinadas al aseguramiento de la ejecución de la Convención, así como las que establecen las reglas de conciliación y arbitraje.

5) **Cláusulas Eventuales**: Se incluyen en esta categoría aquellas cláusulas consideradas como accidentales o accesorias, solo aplicables en casos excepcionales.

6) **Cláusulas Tipo**: Para la regulación del Acoso Sexual Laboral a través de la Convención Colectiva de Trabajo, desarrollado en el capítulo subsiguiente, se ha hecho referencia a la utilización de este tipo de cláusulas, que puedan servir de modelo para su incorporación en las

Convenciones Colectivas, individualizadas o en conjunto, y que garanticen su adaptabilidad a las condiciones propias del entorno en que se realizan.

5. Tratamiento Actual del Acoso Sexual en los Convenios Colectivos de Trabajo

El tratamiento del acoso sexual en la negociación colectiva ofrece un panorama desolador. En la actualidad lo característico es la inexistencia de cláusulas referidas al tratamiento que debe darse en el ámbito laboral al acoso sexual.

De hecho, en los pocos casos en que se menciona este fenómeno a través de una Convención Colectiva, es para hacer referencia a faltas o sanciones, o en otros casos solo se utiliza como factor que puede ocasionar una afectación a la salud del trabajador.

En ningún caso se asume como un fenómeno que afecta la vida laboral generando consecuencias no sólo en el trabajador que lo padece (la víctima), sino también en su entorno laboral social, ya que trasciende de la esfera personal e individual del trabajador a su esfera social.

Ahora bien, el hecho que en la actualidad no sea utilizada esta herramienta para encauzar mecanismos preventivos en contra del acoso sexual en el trabajo, no le resta idoneidad al mismo, más por el contrario despierta el interés del investigador en promover y proponer su utilización para la prevención y erradicación de este flagelo en el seno de la relación laboral.

CAPÍTULO VI

REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA

El desarrollo de la presente investigación documental, ha dejado en evidencia que la Convención Colectiva de Trabajo es la norma laboral por antonomasia. A diferencia de la Ley o de la propia Constitución, el Convenio Colectivo encierra un componente democratizador en la conformación del Derecho, puesto que permite la intervención directa en su creación a los sujetos a quienes va dirigida la norma, los propios sujetos protagonistas del escenario laboral: los trabajadores a través de los sindicatos y los patronos. Constituye un compromiso bilateral y colectivo, cuyo objeto es la regulación de las condiciones de trabajo y de empleo.

Bajo tales premisas, se desarrolla en el presente Capítulo una propuesta de regulación del Acoso Sexual Laboral a través de la Convención Colectiva de Trabajo, incorporando en sus cláusulas medidas de prevención y protección, garantizando cubrir los siguientes extremos:

1) En principio, se recomienda la inclusión de una Declaración de principios, donde las partes reconozcan la existencia del problema y convengan en la necesidad de incorporar toda esta regulación para la prevención y protección de los/as trabajadores/as en la organización.

2) De seguidas, se impone la necesidad de incluir una Cláusula Tipo que conceptúe el acoso sexual laboral y describa las conductas que merecen ser reprochables, estableciendo niveles de gravedad de las conductas (acoso leve, acoso grave y acoso muy grave).

3) Resulta de gran importancia incorporar Cláusulas destinadas a garantizar la prevención a través de mecanismos de formación y capacitación

para todo el personal de la organización y, en especial, para los niveles de supervisión y mando de la empresa.

4) Desarrollar los procedimientos bajo los cuales se canalicen las denuncias de acoso sexual laboral, debiendo contemplar:

- Ante quien debe el trabajador dirigir su denuncia.
- Establecimiento de cláusulas de confidencialidad, incluidos los posibles testigos.
- Establecimiento de cláusula de garantía respecto a:
    - Garantía de realizar una investigación objetiva e independiente.
    - Garantía de que el procedimiento se llevará a cabo con absoluto respeto de la dignidad y de los derechos tanto del denunciante como del denunciado.
    - Garantía de resolución rápida y eficaz (que se tomen las medidas adecuadas para erradicar el acoso).
- La existencia de dos niveles de procedimientos, uno que corresponda a situaciones de acoso leve, tramitados a través del diálogo, denominado como procedimiento informal; y otro, procedimiento formal, que dé lugar a la apertura de un procedimiento contradictorio.
- Posibilidad de que el acosador y la víctima pueden ser representados o acompañados de una persona de su confianza (no necesariamente por un abogado, el representante sindical puede ser idóneo o delegado de prevención).

- Lapsos breves, por cuanto tales procedimientos persiguen prevenir y evitar llegar a consecuencias negativas, por lo que la respuesta a ellos debe darse en cortos períodos de tiempo.

5) Previsión de los recursos humanos y materiales necesarios para dirigir eficazmente el procedimiento.

6) Posibilidad de que los tramitadores del procedimiento reciban formación adecuada respecto de los cauces adecuados para tramitar, investigar, recoger pruebas e instruir el expediente así como de la mejor manera de resolverlos.

7) Las acusaciones falsas no se deben tolerar y pueden ser objeto de medidas disciplinarias.

8) Finalmente, contemplar el régimen sancionador que habrá de tomarse, habida cuenta de los principios y garantías que en materia sancionatoria contempla la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Por lo que podrá remitirse a la aplicación de las sanciones que el régimen jurídico correspondiente imponga, el cual puede ser laboral, de seguridad social, estatutaria o penal.

A tal efecto, se presenta a continuación, a través del desarrollo de cláusulas normativas que regulen las condiciones de trabajo, *Cláusulas Tipo*, que puedan ser incorporadas en las Convenciones Colectivas de Trabajo, recomendando su ubicación en el Capítulo o Sección correspondiente a las Condiciones de Trabajo.

CLÁUSULA.- Declaración de Principios

Las partes expresan su deseo y convicción de que todos los trabajadores/as sean tratados con dignidad, con las medidas que sean precisas, de un entorno laboral respetuoso con todos los empleados/as que

integran la empresa. Por ello manifiestan su preocupación y compromiso en evitar y resolver cualquier tipo de acoso por razón de sexo que pueda llegar a producirse en la organización. Con ese fin la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, acuerdan regular a través de esta Convención Colectiva de Trabajo el problema del acoso sexual laboral, estableciendo pautas orientadoras para identificarlo, prevenirlo y afrontarlo.

CLÁUSULA.- Definición de Acoso Sexual Laboral.

Las partes acuerdan en considerar ACOSO SEXUAL LABORAL, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de la organización, que resultan indeseadas, irrazonables y ofensivas para quien las padece,

Se asimilarán a estas conductas prohibidas las acciones siguientes, señaladas sólo a título ejemplificativo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios, 'palmaditas', 'pellizquitos', roces con el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para relaciones sexuales.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, o materiales escritos de tipo sexual, o

miradas con gestos impúdicos. Asimismo, se incluyen la remisión de material de este tipo a través de correos electrónicos, celulares, entre otros.

En este punto las partes convienen en definir distintos niveles en las conductas generadoras del acoso sexual en el trabajo, clasificándolas de la siguiente manera:

- Acoso leve: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, entre otros.

- Acoso grave: miradas, gestos lascivos, muecas, llamadas telefónicas y cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales, entre otros.

- Acoso muy grave: manoseos, sujetar o acorralar, chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos, entre otros.

CLÀUSULA.- Medidas Preventivas

Las partes reconocen la importancia de aplicar medidas preventivas para afrontar este problema, y a tal efecto consideran implementar las siguientes:

a) Difundir en el entorno laboral el contenido de estas cláusulas.

b) Extender a todo el personal la responsabilidad en garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores/as, con especial referencia hacia los directivos y líneas de mando de la organización, toda vez que por sus funciones tienen especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso sexual en sus equipos de trabajo.

c) Incluir en los Programas de Formación y Capacitación de la organización esta materia a efectos de orientar a los trabajadores/as sobre este problema, sus consecuencias, mecanismos de prevención y de actuación ante la ocurrencia del mismo en el ámbito laboral.

CLÀUSULA.- Conformación del Comité de Acoso Laboral.

Las partes convienen en crear un COMITÉ DE ACOSO LABORAL, encargado de canalizar y procesar las denuncias formalizadas por los trabajadores/as, hasta llegar a su definitiva con la emisión de un Informe Final. En el caso que en la organización se encuentre plenamente activo el Comité de Seguridad Laboral, y si así lo consideran las partes conveniente, este puede sustituir el Comité de Acoso Laboral.

El Comité de Acoso Laboral, estará integrado por un representante del patrono, el delegado de prevención y un representante sindical, y será el encargado de realizar las siguientes funciones:

1) Canalizar y orientar a los trabajadores/as que acudan para denunciar situaciones de acoso sexual en el trabajo

2) Dar información sobre la existencia de dos procedimientos, que se aplicarán según la voluntad del trabajador/a y de de la gravedad de la situación.

3) Entrevistar al trabajador/a que denuncia y establecer comunicación con el denunciado para informarle sobre el procedimiento que se inicia.

4) Garantizar a ambas partes el legítimo derecho a su defensa.

5) Realizar las investigaciones internas requeridas para el esclarecimiento de los hechos denunciados. Estas investigaciones se harán

con el debido respeto a los derechos de las personas involucradas y con la confidencialidad que se debe al caso.

6) Levantar al culminar el procedimiento correspondiente el Informe Final.

7) Emitir recomendaciones.

8) Hacer seguimiento y evaluación de las recomendaciones emitidas para garantizar su cumplimiento

CLÀUSULA.- Procedimientos de Actuación

Las partes acuerdan establecer los procedimientos de actuación para canalizar las denuncias que al respecto sean presentadas por los/as trabajadores/as, ello con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales. A tal efecto se establecen 2 procedimientos: el Procedimiento de De Denuncia Informal y el Procedimiento de Denuncia Formal.

Procedimiento de Denuncia Informal

Las partes convienen en establecer un procedimiento informal o extraoficial que será aplicado si es aceptado por el/la denunciante, y, sólo si las conductas generadoras del acoso se corresponden al nivel leve de acoso sexual, definida en cláusula precedente.

- Inicio del procedimiento: Se inicia el procedimiento con la denuncia verbal realizada por el/la trabajador/a, la cual puede ser atendida por cualquiera de los integrantes del Comité, que a elección del trabajador/a sea escogido para ello. En caso de que el representante del Comité que recibe la denuncia, considere que los hechos narrados por el/la trabajador/a se

correspondan con un nivel de acoso grave o muy grave, éste le informará la posibilidad de aplicar el procedimiento formal.

- Actuación del Comité:

  - De continuar el procedimiento informal, se realiza la E*ntrevista de Procedimiento de Denuncia Informal*, como se muestra en Anexo 1, de la cual se dejará constancia escrita y se solicitará la identificación del denunciado. Al finalizar el trabajador/a denunciante firmará la entrevista.

  - En el trascurso de dos (2) días hábiles siguientes a la entrevista, el representante del Comité deberá *comunicarse personalmente con el denunciado*, para hacer de su conocimiento los hechos narrados por el/la denunciante y explicarle claramente que tal comportamiento es indeseado, no es bien recibido, que resulta ofensivo e incómodo y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma, en caso de ser cierto. De esta conversación se levantará un Acta (conforme Modelo Anexo 2), para dejar constancia de su práctica y de los puntos tratados, así como de las acciones que podrían aplicarse de persistir en esta conducta. El Acta deberá ser firmada por el representante del comité y el trabajador denunciado; en caso de que se negare a firmar, se dejará constancia de tal incidencia en el Acta.

  - El Comité conformará expediente con las actuaciones realizadas y hará seguimiento de tales actuaciones, a efectos de evitar retaliaciones o represalias por la denuncia efectuada.

Procedimiento de Denuncia Formal

- Inicio del procedimiento:

  - Se inicia el procedimiento con la denuncia formulada por escrito, presentada directamente por la victima o tercero que interviene a voluntad del denunciante.

- El escrito de denuncia deberá contener la identificación del denunciante, narración de los hechos constitutivos de acoso sexual, la manifestación de rechazo por parte de la víctima y la identificación del acosador.

- El escrito de denuncia se podrá presentar ante cualquiera de los integrantes del Comité, a elección de la víctima.

- Actuación del Comité:

- Recibido el escrito, el Comité tendrá dos (2) días hábiles para reunirse y revisar el caso, de lo cual se dejará constancia en Acta de Reunión del Comité (según Modelo Anexo 3), a fin de definir las averiguaciones preliminares que considere convenientes para esclarecer los hechos denunciados, las cuales deberán practicarse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión. Estas averiguaciones han de hacerse *con tacto y con el debido respeto a los derechos, tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma*.

- Vencido el lapso anterior, teniendo como base las averiguaciones preliminares realizadas y el escrito de denuncia, se notifica por escrito al denunciado por acoso sexual, (conforme se muestra en Anexo 4), para que en un lapso perentorio, que no podrá ser superior a tres (3) días hábiles, se presente ante la Comisión para dar respuesta escrita a la denuncia formulada en su contra. El escrito de notificación deberá contener la narración de los hechos imputados al denunciado, resultados de las averiguaciones preliminares, identificación de la víctima y las acciones que dispone para la defensa de sus derechos y garantías personales, de considerar que están siendo lesionados.

- Vencido el lapso de tres (3) días, el Comité contará con un lapso de cinco (5) días hábiles para levantar el Informa Final. De considerar necesario,

el Comité podrá dentro de este lapso realizar cualquier otra averiguación para el mejor esclarecimiento de los hechos y de ser requerido podrá prorrogar el lapso por cinco (5) días hábiles más.

- Informe Final:

  El Informe final deberá contener:

  - Relación sucinta de los hechos alegados por las partes involucradas en el procedimiento;
  - Resultado de las averiguaciones practicadas por el Comité;
  - Las conclusiones, que deberán señalar la comprobación o no del acoso sexual denunciado; y
  - Las Recomendaciones.

- Las Recomendaciones:

  Las recomendaciones que emita el Comité van a depender de las conclusiones que arroje el Informe Final, a saber:

  - De verificarse la falsedad de la denuncia formulada, el Comité deberá recomendar que el trabajador denunciante se someta a evaluación médica, de ser posible con médico ocupacional o psicólogo y hacerle de su conocimiento las consecuencias que su actuación puede generar en el marco de la legislación laboral.
  - De verificarse el acoso sexual denunciado, las recomendaciones dependerán de la calificación del nivel de acoso, en tanto que:
    - ✓ Si es acoso leve, el Comité podrá recomendar que el acosador sea sometido a evaluación médica, de ser posible con médico ocupacional o psicólogo y hacerle de su

conocimiento las consecuencias que su actuación puede generar en el marco de la legislación laboral.

- ✓ Si es acoso grave o muy grave, el Comité podrá recomendar a las autoridades de la organización la aplicación de sanciones establecidas en el marco de la LOTTT, tales como suspensión de la relación de trabajo como medida disciplinaria o, de tratarse de reincidencias o situaciones de acoso muy graves, la calificación de despido justificado, con base en el artículo 79 literal k de la LOTTT.

CLÁUSULA.- Evaluación y Seguimiento de las Recomendaciones del Comité

Las partes convienen que en aras de garantizar el cumplimiento de lo acordado a través de estas cláusulas, el Comité deberá realizar evaluación y seguimiento periódico a las recomendaciones emitidas en cada caso, y de no ser acatadas podrá solicitar las razones o motivos de su incumplimiento.

Adicionalmente, el Comité podrá orientar e instruir a la víctima del acoso sexual en el trabajo sobre las medidas que de conformidad con la legislación vigente puedan ser aplicadas al caso concreto, poniendo a su disposición copia certificada del expediente instruido en este procedimiento interno, para ser utilizado como medio de prueba en otras instancias.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El desarrollo de la presente investigación dejo en evidencia la gran problemática que supone hoy en día el acoso sexual laboral. Muchos son los casos que por desgracia escuchamos e incluso conocemos. Esta problemática genera consecuencias que afectan tanto a la víctima y a su entorno familiar y social; así como a las organizaciones, que ven disminuida notablemente su productividad y rentabilidad.

Ahora bien, para el cierre de esta investigación y en respuesta a los objetivos planteados se ha de precisar lo siguiente:

Siendo este un problema que nace en el entorno laboral, quedó evidenciada la necesidad de su regulación en aras de prevenir y proteger a los trabajadores garantizándoles ambientes de trabajo libres de acoso sexual. Si bien, cada día los Estados, y en nuestro caso el Estado Venezolano, reacciona positivamente ante este situación, incorporando en sus textos normativos disposiciones para la prevención de esta problemática, la realidad demuestra que ello no es suficiente, ya que además de que es escasa, no regulan de manera específica el acoso sexual laboral.

Además de ello, las situaciones de acoso sexual evidencian cierta vulnerabilidad de la persona que sufre el acoso; es decir, de la víctima, que la coloca en desventaja con el acosador, por lo que prefiere sufrir en silencio este acoso y no acudir a las instancias legales por temor a las reacciones que puedan surgir en su entorno laboral, tales como el rechazo de sus compañeros, supervisores y hasta la pérdida de su trabajo.

Esto lleva a la necesidad de implementar regulaciones que dentro de cada organización den respuesta a este problema, y es aquí donde se

destaca la importancia de la Convención Colectiva de Trabajo, instrumento que dada su mixtura, *de alma de Ley y cuerpo de Contrato*[76], puede constituir un mecanismo para la ordenación de la protección y prevención contra el acoso sexual, toda vez que:

1) Son los propios representantes de los trabajadores y de los empresarios quienes se comprometen en la política contra tal tipo de comportamiento, desarrollando y consolidando la conciencia social contra el mismo.

2) Implica una participación activa de las partes contratantes, dotando así de la legitimación típica de la autonomía colectiva a las iniciativas que en este ámbito se adopten.

3) Se puede atender a la individualización y especificación de casos ya que nace dentro de cada organización.

4) Permite la flexibilidad para adoptar la regulación que se ajuste a las necesidades cambiantes.

Sobre la base de tales consideraciones, fue posible determinar Cláusulas Tipo para ser incorporadas en las convenciones colectivas para el tratamiento del acoso sexual laboral.

Estas Cláusulas fueron definidas partiendo de una declaración de principios donde las partes que interactúan, especialmente el patrono, acepte el acoso sexual como un problema laboral, por lo que se vea obligado a establecer mecanismos para su prevención y protección de las víctimas. Asimismo, se conceptualizó el acoso sexual con la definición de las conductas que en el ámbito laboral, que han de ser consideradas como violatorias de la dignidad de los/as trabajares/as.

[76]Ruíz C., Susana

Con ello, es posible definir los procedimientos por los cuales se canalizarán las respectivas denuncias, desarrollados éstos con la finalidad de garantizar en todo momento el debido proceso de los involucrados. Para así culminar con las respectivas recomendaciones e indicaciones sobre la procedencia de aplicar las sanciones que de conformidad con la normativa vigente en la materia se correspondan.

Recomendaciones

Independientemente de que la víctima decida acudir a la vía administrativa o jurisdiccional laboral y/o penal, para resarcir sus derechos e intereses vulnerados, considera la autora del presente trabajo, que debe, en primer lugar o simultáneamente, utilizarse el procedimiento de denuncia interno, en el seno de la empresa, porque aunque el resultado no sea el esperado por la víctima, cuando menos servirá para acreditar ante la vía administrativa o judicial, la prueba de indicios y confirmar los elementos de la conducta, (que el acoso ha existido, que ha sido denunciado y que la víctima ha mostrado su rechazo ante la conducta del acosador).

Por lo tanto, y en función de las posibilidades de cada empresa o centro de trabajo, se recomienda la incorporación de las Cláusulas Tipo diseñadas en esta investigación, a efectos de prevenir y erradicar de los centros de trabajo este "*flagelo silencioso que socava y corroe los entornos laborales, cuyas consecuencias trascienden los muros de las organizaciones afectando a la familia y a la sociedad.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfonso, I. (1999). Técnicas de investigación bibliográfica (8va ed.). Caracas: Contexto.

Arias, F. (2006). El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología científica. (5ta Ed.) Caracas: Ed. Episteme.

Balta Varillas, José **(**2005) "El Acoso Sexual en las Relaciones Laborales Privadas". Ara Editores. 2005

Borges, Glanés (2009). "Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral". *Revista electrónica cem-ucv.org.ve.* [Revista en línea], fecha de la consulta: 28 de marzo de 2015, Disponible en http://cem-ucv.org.ve/publicaciones/rvem.

Código Civil Venezolano. (1982). Gaceta Oficial de Venezuela N° 2.990. Extraordinario, de fecha 26/07/1982.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de República Bolivariana de Venezuela N° 36.860.

Einarsen, S. y Matthiesen, S. (2001). El mobbing: comportamientos acerca de víctimas de acoso en el trabajo. Revista European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol. 10 Nro. 4. España.

Giménez, Carmen. (S/F). *Apuntes Sobre la Convención Colectiva de Trabajo y su Consideración como Derecho de los Funcionarios Públicos Regidos por la Ley del Estatuto de la Función Pública*. Artículo disponible: http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto Fecha de consulta: 20/06/2017.

González, Mervy E. (2007). "Una Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: The Mobbing (Psicoterror, Acoso Sexual y Estrés Laboral)". Programa de Posgrado de Derecho Laboral y Administración del Trabajo Nivel Maestría. Universidad del Zulia. Venezuela. 2007.

Hasanbegovic, Claudia (2013). Avances Legislativos en Violencia Laboral hacia las Mujeres en Legislaciones Latinoamericanas. *Revista electrónica servicio.bc.uc.edu.ve.* [Revista en línea], Fecha de la consulta: 30 de marzo de 2015, Disponible en http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv6n12/art01.pdf

Hirigoyen, M. (2001). Maltrato en el trabajo. Editorial Paidos. España.

Juzgado Superior Séptimo Contencioso Administrativo de la Región Capital. (2011). Sentencia del 02 de febrero de 2011.

Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías. Gaceta Oficial de Venezuela Nº 34060, de fecha 27/09/1988.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de República Bolivariana de Venezuela N° 38.236.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 6.076 Extraordinario.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Gaceta Oficial Nº 5.152 Extraordinario, de fecha 19 de junio de 1997, Reformada el 06 de mayo de 2011, Gaceta Oficial Nº 6.024 Extraordinario.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta Oficial de la República bolivariana de Venezuela Nº 37.504 del 13/08/2002.

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 40.548.

Leymann, H. (1996). El acoso moral laboral: contenido y desarrollo del acoso moral o mobbing en el trabajo. Revista European Journal of Work and Organizational Psychology. Vol 5. Nro. 2. España.

Manzilla, F. (S/F). Otros Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Capítulo 6. Acoso Sexual en el Trabajo. Disponible: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo6_2.shtml. Fecha: 05/06/2017.

Mejías, Ana M. (2001). “El Acoso Sexual en el Trabajo. Análisis y propuestas para su prevención”. Impresión Goaprint, S.L. – DESEÑARTE. (2001).

Olaso, L. y Casal J. (2007). *Curso de Introducción al Derecho*. Cuarta Edición. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana". 1ra Edición. San José de Costa Rica. (2013)

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Informe Sobre Prevención de las Enfermedades Profesionales. 1ra. Edición. 2013. P. 6

Organización Internacional del Trabajo. (2015) Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso

entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT [consulta en línea], Fecha consulta: 30 de marzo de 2015. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/docs/harassment.htm

Porras, María E. (2013), “Guía De Develamiento y Defensa Jurídico-Laboral Destinada a Posibles Víctimas de Acoso Laboral *(Mobbing).*Escritorio Jurídico Sánchez & Girón. Informe Final de Investigación. Universidad José Antonio Páez. 2013.

Prieto, María. (2014). “El Acoso Laboral”. Trabajo para optar al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Valladolid. (2013-2014)

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Gaceta Oficial de República Bolivariana de Venezuela N° 38.426.

Rivera, Claudia. (S/F). “Acoso Sexual Laboral. Un problema de relaciones de poder”. [Artículo en línea] Disponible en: http://www.csj.gob.sv/genero/images/PDF/ACOSO_SEXUAL_LABORAL. Fecha de consulta: 21-05-2017

Tribunal Superior del Nuevo Régimen y Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de Mérida. (2015). Expediente 00066, de fecha 28/04/2015.

Tribunal Supremo de Justicia – Sala Casación Social. (2009). Sentencia N° 0674 de fecha 05/05/2009.

Tribunal Supremo de Justicia - Sala de Casación Social. (2004). Sentencia N° 865 de fecha 23 de julio de 2004.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL. (2004). Manual para la Elaboración de Trabajos de Especialización, Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales. UPEL 2004. P. 6.

Vidal, María (2006), “El Mobbing en el Trabajo. Su Problemática”. *Revista General Informática de Derecho*, ISSN 1138-3267, Nº 1, 2006, España).

ANEXOS

ANEXO 1.- Entrevista de Procedimiento de Denuncia Informal

1. Datos del Denunciante:

Nombre y Apellido: _____ C.I. Nº _____

Cargo: _____

Unidad de adscripción: _____

2. Datos del Denunciado:

Nombre y Apellido: _____ Cargo: _____

Unidad de adscripción: _____

3. Narración de hechos:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Firma del Denunciante:	**Fecha de la Denuncia:**
Receptor de la Denuncia:	**Firma del Receptor de la Denuncia**

ANEXO 2. MODELO DE ACTA

REUNIÓN CON EL DENUNCIADO

En el día de hoy, _____, a las _____, reunidos en la Oficina de _____ , los ciudadanos _____, C.I. Nº _____, representante del Comité de Acoso Laboral, y _____, C.I. Nº _____, se levanta la presente Acta para dejar constancia que: "El representante del Comité ha hecho del conocimiento del ciudadano _____, la denuncia en su contra interpuesta por la ciudadana _____, consisten en los siguientes hechos: _____

_____

_____

_____.

Asimismo, se le informó que tales conductas son rechazadas por la denunciante por considerarlas atentatorias contra su dignidad, por lo que se le insta a no continuar con tales conductas. En caso de persistir en las mismas, podrá ser objeto de medidas disciplinarias contenidas en la legislación laboral". Ante esta información, el ciudadano _____, manifestó que: "_____

_____

_____

_____

Es todo, terminó, se leyó y conformes firman:

El Representante del Comité: El Denunciado:

ANEXO 3. ACTA Nº XX

REUNIÓN DEL COMITÉ DE ACOSO LABORAL

Fecha: _____

Integrantes del Comité: _____

_____

_____

REVISIÓN DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Denunciante: _____ C.I. Nº: _____

Denunciado: _____ C.I. Nº: _____

Vista la denuncia interpuesta por el (la) prenombrado/a denunciante en fecha _____, los integrantes del Comité de Acoso Laboral, en cumplimiento de sus funciones, convienen en practicar las siguientes averiguaciones, a fin de esclarecer los hechos denunciados:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Es todo, terminó, se leyó y conformes firman:

_____

_____

_____

ANEXO 4. NOTIFICACIÓN AL DENUNCIADO

CIUDAD, _____

CIUDADANO

_____

PRESENTE.-

Sirva la presente para hacer de su conocimiento que en fecha _____, se recibió denuncia en su contra, interpuesta por el/la ciudadano/a _____, manifestando que usted ha ejercido conductas consistentes en: _____

_____

_____

_____.

Conductas que de conformidad con la Convención Colectiva del Trabajo vigente se califican como Acoso Sexual de nivel _____.

En tal sentido, se le insta para que en el lapso de tres (3) días hábiles siguientes a la presente notificación de respuesta y presente los argumentos que considere convenientes para su defensa. Al recibo del mismo, este Comité en un lapso de cinco días hábiles emitirá el respectivo Informe Final, con sus conclusiones y las recomendaciones a que hubiere lugar.

En caso de no dar respuesta se entenderán como ciertas las acusaciones formuladas en su contra y se procederán a emitir las recomendaciones que en el marco de la normativa laboral vigentes sean procedentes.

Sin otro particular a que hacer referencia.

Atentamente.

El Comité