

1.1 Crismar Adriana Ramírez Chacón
1.2 C.I 27.114.698
1.3 0424-7032763
1.4 crismaramirezchacon@gmail.com
1.5 2020-2021
1.6 Derecho
1.7 Abg. Ana Lola Sierra
1.8 Doctora



Universidad Católica del Táchira
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela de Derecho

**LAS FORMAS DE INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL
DESARROLLO LABORAL DE LA MUJER**

Realizado por:

Crismar Adriana Ramírez Chacón
Cedula de Identidad V.27.114.698

Tutor:

Dra. Ana Lola Sierra

Abril, 2021



República Bolivariana de Venezuela
Universidad Católica del Táchira
Escuela de Derecho

ACEPTACION DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado presentado por Crismar Adriana Ramírez Chacón, venezolana, mayor de edad, titular de la cedula de identidad N° V-24.819.243 para optar el título de Abogado, cuyo título es: “Las formas de Incidencia de la Violencia Psicológica en el desarrollo Laboral de la Mujer”.

Así mismo hago constar que acepte asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el desarrollo del trabajo hasta su presentación final y evaluación.

En San Cristóbal, a los 22 días del mes de Abril de 2021.

Ana Lola Sierra



República Bolivariana de Venezuela
Universidad Católica del Táchira
Escuela de Derecho

APROBACION DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del Trabajo de Grado presentado por Crismar Adriana Ramírez Chacón, venezolana, mayor de edad, titular de la cedula de identidad N° V-27.114.698, para optar al título de Abogada, cuyo título es: “Las formas de Incidencia de la Violencia Psicológica en el desarrollo Laboral de la Mujer”.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser considerado Aprobado.

Ana Lola Sierra

DEDICATORIA TRABAJO DE GRADO

Este trabajo de Grado está dedicado:

A mis padres **Alfonso y Blanca** quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar y ser para mi ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos **Cristian y Miguel** por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias. A toda mi familia, porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero dedicar este trabajo de grado a todas mis amigas, por apoyarme cuando más las necesito, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitas, siempre las llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTOS TRABAJO DE GRADO

Al finalizar este trabajo quiero dedicar este espacio para agradecer a todos quienes han hecho parte importante en este proceso.

Inicialmente a **Dios** por bendecir mi vida y guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis Padres **Alfonso y Blanca**, fuentes inagotables de amor, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que han puesto en mí.

A mis hermanos **Cristian y Miguel** por ayudarme en cada cosa que necesité, por ser tan consentidores y amorosos conmigo.

A mi cuñada **Eva Sosa** por guiarme con sus conocimientos profesionales y estar a mi lado durante todo el camino.

A mis profesores de la Escuela de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica del Táchira, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión, de manera especial a la **Dra. Ana Lola Sierra** tutora de mi proyecto de investigación quien me ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

A mis compañeros de la Universidad con los que compartí por unos pocos meses y otros quienes estuvieron de principio a fin en especial a la amiga más valiosa que me brindó la Universidad, **Michelle Castellanos** quien con su apoyo y comprensión, siempre me animó y ayudó a continuar incondicionalmente, este logro lo obtuvimos juntas.

A mi otra amiga especial **Dairy Hernández** porque aunque no estuvimos juntas toda la carrera, iniciamos y culminamos sosteniéndonos hasta el final, por cada detalle y compañía, gracias.

A mi mejor amiga **Joryenis Rondón** por ser mi apoyo moral en cada paso que voy dando, por escuchar mis interminables lecturas mientras estudiaba y ayudarme en todo lo que estuvo a su alcance.

A Franklin Roa, por dedicar tantas horas de su tiempo en guiarme con mi formación profesional, además de escucharme, aconsejarme y asesorarme. Valoro todo lo que has hecho por mí.

Son tantas las personas a quien quisiera nombrar, que se me hacen cortas estas líneas porque aunque no lo crean marcaron positivamente mi etapa de Universidad y por supuesto mi vida, por lo que no puedo dejar de mencionar a **Kelly Sarmiento**, siempre estaré agradecida con ustedes.

CONTENIDO

ACEPTACION DEL TUTOR.....	2
APROBACION DEL TUTOR.....	3
DEDICATORIA TRABAJO DE GRADO.....	4
AGRADECIMIENTOS TRABAJO DE GRADO.....	5
RESUMEN.....	9
INTRODUCCION.....	11
CAPITULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
OBJETIVO GENERAL.....	22
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	22
JUSTIFICACION.....	23
DELIMITACION.....	24
LIMITACIONES.....	24
CAPITULO II.....	25
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	25
MARCO TEORICO.....	28
¿Cuáles son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicología?.....	28
¿De qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas?.....	34
Identificar ¿Cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia?.....	41
MARCO LEGAL.....	53

CAPITULO III.....	63
MARCO METODOLOGICO.....	63
CONCLUSIONES.....	68
REFERENCIAS.....	73



República Bolivariana de Venezuela

Universidad Católica del Táchira

Escuela de Derecho

Seminario

**LAS FORMAS DE INCIDENCIA DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL
DESARROLLO LABORAL DE LA MUJER**

Autor: Ramírez Ch. Crismar A.

Año: 2021

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló bajo el tipo documental y explorativo y posteriormente una fase de investigación jurídico comparativo siguiendo el método el método hermenéutico de la interpretación del derecho de manera descriptiva y bajo el método inductivo buscando desarrollar como objetivo principal determinar las formas de incidencia de la violencia psicológica en el desarrollo laboral de la mujer se centra en la identificación, caracterización y tratamiento jurídico de las conductas de violencia en el ambiente laboral que pueden ser consideradas hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual pretende mostrar la violencia psicológica desde la perspectiva social y del derecho, con el fin de dar a conocer las diferentes formas en que tanto el hombre o en casos muy recurrentes otras mujeres ejercen violencia contra la mujer, Para lo cual busca determinar cuales son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica, partiendo de los conceptos básicos del acoso laboral y el

Mobbing y diferenciando la tipificación como delito tanto en el marco del derecho penal como en el derecho laboral. Posteriormente, establecer de qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas esto no solo en el ámbito laboral sino también el área social, además de los daños a las víctimas y al conjunto de la sociedad. Es preciso tener en cuenta cómo afecta esta patología a las empresas en cuyo seno se producen situaciones de acoso laboral y por ultimo identificar cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia no solo revisando la legislación nacional sino estableciendo un bosquejo de derecho comparado frente a otras instituciones establecidas en distintos países que buscan brindar soluciones a un problema muy complejo que nos afecta en la realidad.

Palabras Clave: Violencia, psicológica, acoso, mobbing, derecho, penal, laboral, mujer, trabajo.

INTRODUCCIÓN

Un rasgo característico de nuestro tiempo, lo constituye sin duda alguna la violencia, ésta ha tomado diferentes matices, dirigidos de distintas maneras y afectando no solo la parte física sino también la psicológica, dentro de dichos matices tenemos el acoso sexual, el acoso laboral, la violencia intrafamiliar. La problemática se acentúa en quienes han sido considerados, a través de toda la historia, como los débiles o inferiores, las mujeres. Son ellas quienes han representado el blanco de agresiones tanto en calles, como en oficinas, talleres, planteles educativos, etc. Constituyéndose así en las principales víctimas.

Tenemos en cuenta que la violencia sexista en el lugar de trabajo es una de las grandes afecciones que conmueve a las mujeres de todas las edades, razas y etnias, orientación sexual y se muestra, por lo tanto, como un problema estructural y sistémico, arraigado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales. Siendo todo esto producto de un sistema social que subordina el sexo femenino al masculino, derivado de los mismos convencionalismos sociales históricos religiosos, muchos de estos ejercidos de una manera impositiva y sin fundamento alguno.

Por consiguiente, producto de esta información que no es ajena a ningún sistema político, económico o territorial, motiva a realizar la presente investigación buscando determinar ¿cuáles son los actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica? ¿Esos actos afectan el desarrollo laboral en las rutinas femeninas? Y si en el ordenamiento jurídico venezolano pudiesen existir vacíos jurídicos que lograsen ser complementados para combatir este tipo de violencia.

El presente trabajo pretende demostrar al legislador que tanto hombres como mujeres merecen un trato igualitario en deberes y derechos y que por no estar reguladas o establecidas concretamente estas conductas tiene repercusiones o incidencias no solo en el ámbito y rendimiento laboral sino también en la vida privada de las mismas, busca conocer cuáles son estos comportamientos generados a partir bien sea desde mismos compañeros de trabajos u otros personajes.

Es por lo antes mencionado que con la presente investigación se busca realizar un proceso de investigación documental, para la cual se tiene elegido tanto el ámbito laboral y se podría decir que vamos más allá, pues las conductas son tipificables como delitos y consecuentemente nos lleva a la materia penal; y en la investigación se delimita y justifica el porqué de esta declaración, iniciando la misma con el estudio esencialmente de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, lo cual nos presenta la base teórica y posteriormente desarrollamos una investigación básica y de manera específica para el campo del derecho, usando las herramientas necesarias para la misma, con la finalidad de obtener las respuestas al problema que nos planteamos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A partir de la existencia de un Estado democrático se presume la igualdad de derechos, de tratamiento y de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo, por lo tanto, incompatible con las manifestaciones de violencia sexista. Asegurar la democracia, a su vez, requiere pensar sobre las relaciones sociales que en ella se establecen; pero a través de la evolución histórica de la sociedad se ve a la mujer como un eslabón débil y siempre se encuentra como objetivo de aplicación de ciertas conductas que no son apropiadas e incluso se consideran actos violentos en contra de esta.

Las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia sexista en los lugares de trabajo son enormes principalmente para quienes las sufren teniendo en cuenta que no solo son las mujeres víctimas de estos tratos, pero si en mayor cantidad respecto a los hombres, las cuales terminan por perjudicar a empleadores y, en el caso del servicio público, incluso al gobierno. Los costos financieros con licencias, procesos judiciales y acompañamiento médico y psicológico, así como los costos sociales, son transferidos a toda la sociedad.

Según se establece Publicación de la Internacional de Servicios Públicos - ISP Brasil sobre **LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO**¹ La violencia sexista es la aquella que sufren las mujeres, por su condición de mujeres. Este concepto amplía el concepto de violencia de género, en el sentido de que puede acometer a todas las

¹ (**La violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo**) Publicación de la Internacional de Servicios Públicos - ISP Brasil y AFL-CIO Solidarity Center e IMPACT Trade Union, de Léa Marques São Paulo, enero de 2016. [página web. Disponible en: www.world-psi.org]; [fecha de consulta: 19 de Diciembre del 2020].

mujeres, independientemente de su orientación sexual. Así, ocurre sin distinción de raza, clase social, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición.

Siendo todo lo anterior producto de un sistema social que subordina el sexo femenino al masculino, derivado de los mismos convencionalismos sociales históricos religiosos, muchos de estos ejercidos de una manera impositiva y sin fundamento alguno. Esa violencia es la expresión de la voluntad de dominación y no es una cuestión privada. Revela relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres que perpetua ese tipo de desigualdad.

Actualmente es una realidad que afecta a millones de mujeres en todo el mundo. Esa violencia es la que sufre la mujer por ser mujer y generalmente es practicada por hombres cercanos a ella, como maridos, novios, ex parejas y jefes de trabajo; lo cual incluye a compañeros de igual jerarquía, superiores inmediatos, e incluso los dueños de la entidad comercial o laboral.

En el ámbito internacional destacan diversos textos jurídicos y acontecimientos decisivos por la lucha contra la violencia de género.

Cabe destacar la “Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948”². Esta Declaración constituye la base de los derechos fundamentales de las mujeres, y cómo no, de las menores víctimas de violencia de género, destacando los siguientes artículos: Artículo 2 de la

² (**Declaración Universal de Derechos Humanos) 10-12-1948**. [página web. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-humanrights/#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20los,historia%20de%20los%20derechos%20humanos.&text=La%20Declaraci%C3%B3n%20establece%2C%20por%20primera,a%20m%C3%A1s%20de%20500%20idiomas>]; [Fecha de Consulta: 21-12-2020].

DUDH: “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía”.

Este artículo dota de protección a la menor víctima de violencia de género ante cualquier discriminación por razón de sexo estableciendo así el punto de partida para coaccionar a los estados a tomar las medidas previsibles para este caso. De igual manera lo hace el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela³ en su primer aparte: No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

Artículo 12 de la DUDH: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”.

Este artículo garantiza la inviolabilidad de la intimidad, del honor y de la protección de la imagen de la menor víctima de violencia de género frente a las injerencias de terceros en el ámbito físico y virtual, preservando su reputación.

En 1974 se produce un importante acontecimiento histórico HAMILTON RUSSELL, una activista feminista acuñó el término “feminicidio”,

³(**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**) Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999

significando el asesinato de mujeres por parte de los hombres. Ante este hecho se creó la “Red Feminista Internacional” con programas de apoyo y solidaridad a las mujeres. Este acontecimiento produjo la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1979⁴.

En la asamblea de Naciones Unidas se señaló a la cultura patriarcal y a la tradición como uno de los motivos desencadenantes de violencia de género visibles en los roles de esta naturaleza, consiguiendo un gran avance en la concreción de este tipo de violencia. Por otro lado, el “Manual de Naciones Unidas para la prevención y control de los delitos informáticos”⁵ fue la primera regulación internacional en el ámbito de las Tecnologías de la Información de las Telecomunicaciones (*Tic’s*) en 1977.

También, merece ser destacada la creación del Primer Plan de Acción Mundial fruto de la I Conferencia Mundial de la ONU sobre la mujer con ocasión del Año Internacional de la Mujer⁶ por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer organizada en México en 1975. Este Plan de Acción marcó las directrices a los gobiernos de la comunidad internacional durante el período llamado “Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985)”.

⁴ (***Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979***). [Página web. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>]; [fecha de consulta: 26-12-2020].

⁵ (***Manual de Naciones Unidas para la prevención y control de los delitos informáticos***) [página web. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/congress/Documentation/A-CONF.222-12_Workshop3/ACONF222_12_s_V1500666.pdf]; [fecha de consulta: 26-12-2020]

⁶ Conferencia Mundial de la ONU sobre la mujer Ciudad de México (1975) [página web. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>]; [fecha de consulta: 20-12-2020]

Se basó en los siguientes objetivos: igualdad, desarrollo y paz; concretamente: el acceso a la educación, al trabajo, a la participación política, a la salud, a la vivienda, a la planificación familiar y a la alimentación. Supuso la implementación de los distintos derechos civiles de la mujer en la Unión Europea. A raíz del Plan de Acción se crearon distintos entes con personalidad jurídica propia como “el Instituto Internacional de Investigación, la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM)”.

En 1985 se celebró la III Conferencia Mundial sobre “la mujer en Nairobi”⁷ para analizar los resultados negativos obtenidos del primer Plan de Acción Mundial. Se propuso para revertir los resultados: instar a los gobiernos a delegar responsabilidades en otros entes sociales y crear programas para la mujer y la menor referentes al empleo, a la salud, a la educación y a los servicios sociales, a la industria, a la ciencia, a las comunicaciones y al medio ambiente.

La acción de delegar en otros entes sociales produjo la aparición y creación del *feminismo* a escala mundial con gran poder de acción en la lucha contra la violencia de género. En la incansable lucha contra la violencia de género conviene destacar la “Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos celebrada en Viena”⁸ por las Naciones Unidas en 1993.

⁷(**Conferencia Mundial sobre la mujer en Nairobi**) [página web. Disponible en: <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf>]; [fecha de consulta: 29-12-2020]

⁸ (**Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos celebrada en Viena**) 1993 [Página web. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>]; [fecha de consulta: 29-12-2020]

Los siguientes artículos⁹ de esta declaración garantizan a la mujer víctima de violencia de género de la condición de persona perceptora de derechos y libertades:

Artículo 1: “a los efectos de la presente declaración por violencia contra la mujer, se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Artículo 2: “la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: a) la violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.”

Estos artículos consideran al concepto de violencia de género de forma amplia, enumerando diversas conductas constitutivas de violencia de género tanto en el ámbito privado como público. Constituye una lista de conductas cerrada sin poder incluir otras no especificadas en el articulado. Introduce el acoso como forma de ejercer violencia de género en las menores, ya sea en instituciones educacionales o en otros lugares.

En 1995 se ratificó la llamada Declaración de Beijing y la correspondiente Plataforma de Acción de Beijing mediante la previa celebración de la “IV Conferencia Mundial sobre la mujer en Beijing”¹⁰; se

⁹ *Ibidem*

¹⁰ **(IV Conferencia Mundial sobre la mujer en Beijing)** [página web. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>]; [fecha de consulta: 30-12-2020].

configuró un Programa de acción respecto a: la mujer y la pobreza, la educación y la capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones, los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de comunicación, la mujer y el medio ambiente, la niña de forma transversal.

Es un Programa sumamente importante para el desarrollo de la mujer y de la menor tanto en el ámbito político como en el social. Supuso un enriquecimiento del concepto de violencia de género, incluyendo las acciones contenidas en los textos legales precedentes como: las violaciones de los derechos humanos de la mujer y menores en situaciones de conflicto armado, las violaciones sistemáticas, la esclavitud sexual y los embarazos forzados de las menores, los actos de violencia contra la menor como la esterilización forzada y el aborto forzado, la utilización coercitiva o forzada de anticonceptivos, el infanticidio de niñas y la determinación prenatal del sexo.

Además, supuso un empoderamiento de la mujer en la toma de sus propias decisiones sobre su vida y acceso a cargos de decisión en el poder, destacando la aparición de la figura de la menor con una entidad propia.¹¹

La violencia puede ocurrir también en el trayecto de las mujeres hasta sus lugares de trabajo. En las calles y en los transportes públicos es común que las mujeres sufran acoso y casos de violación de hecho. La idea general sobre la violencia contra las mujeres es que se trata de una situación extrema o localizada, que involucra a personas individualmente. Otra idea equivocada es que la violencia contra las mujeres es tan solo un problema de las clases más pobres y de las culturas “exóticas”. Sabemos que la violencia

¹¹ SAN MARTÍN GARCÍA, A. y CLEMENTE DÍAZ, M. (*Violencia de género y cultura*). Servicio de publicaciones de la Universidad de la Coruña, 2012, p. 54. [Fecha de Consulta: 26-12-2020]

es transversal y ocurre en todas las clases sociales, en diferentes culturas y religiones.

La violencia sexista en el lugar de trabajo es una de las grandes afecciones que afecta a las mujeres de todas las edades, razas y etnias, orientación sexual y se muestra, por lo tanto, como un problema estructural y sistémico, arraigado en factores sociales, económicos, organizativos y culturales. El desequilibrio de poder en los lugares de trabajo y las condiciones precarias de empleo para muchas mujeres las vuelve más vulnerables principalmente al acoso moral y/o sexual, pero también a abusos y violaciones de todo tipo.

La violencia sexista en los lugares de trabajo está muy presente en el día a día de muchas mujeres trabajadoras. Datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT – 2015) indican que el 52% de las mujeres económicamente activas ya fueron acosadas sexualmente. Las que personalmente no pasaron por eso tienen compañeras que sí lo han hecho. Otras veces, la mujer que sufre la violencia en el trabajo transfiere su rabia con la situación a su familia, agrediendo a hijos/as, maltratando a parientes, entre otros. Existe además una serie de comportamientos que pueden estar asociados a una situación de violencia sexista: ansiedad, compulsión alimentaria, dolores ininterrumpidos en las articulaciones, lapsos de memoria, tics nerviosos, desánimo, tendencia a la reclusión, apatía y otros.

Según ACEVEDO, Doris (2012)¹² La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, mobbing), acoso sexual,

¹² ACEVEDO, D. Doctora en Estudios del Desarrollo. Docente e Investigadora del Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. (***Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura***). Universidad de Carabobo. 2012, vol.20, n.2, pp. 167-177. ISSN 1315-0138. [Página Web. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000200005&script=sci_abstract];[Fecha de Consulta: 02-01-2021]

discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. Se puede definir a la violencia laboral como: “*toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral.*”

El acoso y la violencia laboral pueden ocurrir de una persona a un colectivo o de un colectivo a una persona. Puede ser *vertical*: de un jefe hacia sus subalternos (descendente) o de éstos hacia su jefe o jefa (ascendente), y *horizontal*, entre compañeras y/o compañeros de trabajos. El acoso laboral o *mobbing*¹³, como forma de expresión de la violencia laboral, ha sido denominado por Leymann como psicoterror en el trabajo y lo define: “como un encadenamiento de comportamientos hostiles hacia una persona, interviniendo de manera casi cotidiana y durante un largo período, llevándola a una posición de impotencia con riesgos elevados de exclusión (1996, p. 6).

Para Hirigoyen¹⁴ (1998, p. 67) por acoso en el lugar de trabajo podemos entender “toda conducta abusiva que se manifiesta por comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos, para atacar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo. Además señala esta situación como una guerra psicológica que se vive más crudamente en los lugares de trabajo que comprende tanto el abuso de poder como la manipulación perversa, con graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores.

¹³ LEYMAN, H. (1996). (***Mobbing en el Trabajo***). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. [Fecha de Consulta:29-12-2020]

¹⁴ HIRIGOYEN, Ma.F., (1998). (***El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana***).Barcelona, Paidós ibérica. 1999,p.27 [Fecha de Consulta:26-12-2020]

Soares (2002)¹⁵ destaca tres aspectos presentes en las definiciones de acoso: 1. la persistente y recurrente naturaleza de la acción; 2. el daño y efectos devastadores sobre la persona víctima de acoso y 3. La definición es centrada en los efectos que tiene sobre la víctima y no sobre las intenciones del agresor.

Es por tal razón que se formula la investigación en respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica?

¿De qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas?

¿Cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia?

OBJETIVO GENERAL

Determinar las formas de incidencia de la violencia psicológica en el desarrollo laboral de la mujer

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar ¿cuáles son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica?

Establecer ¿de qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas?

¹⁵ SOARES, A. (2002). (*Bullying: When Work Becomes Indecent*). Recuperado el 10 de enero de 2007, [página web. Disponible en: <http://www.angelosoares.uqam.ca>]; [fecha de consulta: 30-12-2020]

Identificar ¿cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia?

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se justifica desde el punto de vista jurídico por considerarse un vacío en la forma de considerar las consecuencias generadas en el desarrollo laboral de la mujer, tomándola como débil jurídico a partir de la violencia o su forma de incidencias, esto permite una desigualdad de género ante las leyes venezolanas que causan un vacío que vulnera estos derechos y el Estado no puede o por los momentos no tiene forma de responder ante la problemática social que esta general. De tal manera este trabajo pretende demostrar al legislador que tanto hombres como mujeres merecen un trato igualitario de deberes y derechos y que la por no estar reguladas o establecidas concretamente las conductas tiene repercusiones o incidencias no solo en el ámbito y rendimiento laboral sino también en la vida privada de las mismas.

Desde el punto de vista práctico dado que resalta la importancia de conocer cuáles son estos comportamientos generados a partir bien sea desde mismos compañeros de trabajos, superiores inmediatos e incluso sobre los mismos propietarios de las entidades de trabajo y cuáles son las consecuencias de estos, ya que repercute no solo en el desempeño laboral sino en el desenvolvimiento social de la mujer, además poder concientizar a la sociedad, y dar a conocer que son estas prácticas las que deben dejarse de lado, y ajustarse a la dinámica de la sociedad y buscar eliminar este tipo de comportamiento.

Desde el punto de vista teórico se justifica, al reflexionar sobre los principios generales del derecho que establece la igualdad jurídica, que reconocen que todas las personas deben ser tratadas de la misma manera por la ley y que estén sujetas por la mismas leyes de justicia, sin discriminación o privilegios de ningún tipo, por lo tanto la Ley debe de garantizar que ningún individuo o grupo de individuos sean privilegiados o discriminados por el Estado, sin distinción de raza, sexo, orientación sexual, genero, origen nacional, color, origen étnico, religión u otras características, ya sean personales o colectivas sin parcialidad.

DELIMITACIÓN

La investigación se limita a la sociedad venezolana y a su marco jurídico en relación al conflicto de supremacía de leyes, en la misma dentro del ámbito del derecho laboral así como de los principios del derecho y el vacío en sus normas legales existentes. Haciendo comparación con tratados internacionales y con la normativa aplicable en otros países que han podido aportar soluciones a esta problemática por lo cual podemos tomar puntos de comparación.

LIMITACIONES

Para la realización de la investigación se considera como limitantes entre otras: la conducta social, los convencionalismos, las distorsiones de roles, la cultura, producto de esto ciertos tipos de conductas no son condenadas, e incluso son vistas con indiferencia, el vacío legal, conflictos de leyes y a su vez la contradicción de los principios jurídicos como base de las normas que rigen el derecho y los deberes de todas las personas como miembros de la sociedad.

CAPITULO II

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

MORALES, J (2012), en su trabajo “Acoso Psicológico Laboral (Mobbing)” y su Impacto en el Desempeño Laboral presentada para optar al grado de Doctor, ha sido realizada en el marco del programa Integración y Desarrollo Económico y Territorial del Departamento de Economía y Estadística de la Universidad de León, España indica que va evolucionando desde etapas iniciales, donde las conductas hostiles son sutiles y, a menudo pasan desapercibidas para el grupo de trabajo o de otros miembros de la organización. No es hasta fases más activas, donde por la implicación de los supervisores y compañeros, éstos llegan a considerar a la supuesta víctima como la responsable de la situación que está sufriendo. En la evolución y desarrollo del proceso, los acontecimientos aumentan en espiral de forma similar a una *escalera de caracol* hasta conseguir separar a la persona acosada del grupo de trabajo o expulsarla de la organización.

Esto nos indica que existen ciertos tipos de comportamientos que pueden ser corregidos antes de que se puedan convertir en acoso psicológico laboral, y por lo tanto esos tipos de comportamientos sancionados mediante reglamentos para prevenir situaciones de esta índole; a partir de este punto es necesario realizar las recomendaciones necesarias al legislador y las instituciones pertinentes.

RODRIGUEZ, M. en su trabajo “Conceptualización Jurídica del Acoso Laboral en Venezuela” para obtener el título de doctorado en ciencias mención derecho Universidad Central de Venezuela (febrero 2015) establece que si bien es frecuente observar en muchas organizaciones, empresas, instituciones públicas y privadas, que algún trabajador sufre el hostigamiento

de sus compañeros, a veces son bromas pesadas, apodos, burla, juegos, expresiones o acciones, que lo descalifican o agreden de manera directa o solapada, pero que por la recurrencia, produce un impacto considerable en el afectado, algo que tal vez no expresa o disimula, pero que a la larga produce un enorme daño, sin que aparentemente se le esté agrediendo, convirtiéndose a la larga en una forma de violencia psicológica o cualquiera de sus expresiones,.

“En algunos casos, la víctima es progresivamente apartada, rechazada, degradada, desmotivada, etc., con todas las consecuencias que esto puede tener para el individuo porque difícilmente supera esa condición de minusvalía, porque incluso, cuando hace algo muy bien, los acosadores lo toman a broma como algo insólito o inaudito, lo que inhibe aún más al trabajador. Agresiones como ésta ocurren de manera abierta o solapada, sin que los supervisores hagan algo para corregirlo y mucho menos impedirlo, y los compañeros que no están de acuerdo con esta agresión, evitan intervenir para no tener que nadar contra corriente. (p. 14)”

Dicha situación a veces es más directa y contundente por parte de los compañeros e incluso de los supervisores, sin que existan instrumentos o disposiciones administrativas o jurídicas que lo impidan. Si un compañero es lento, torpe, descuidado, desordenado, desaseado, flojo, o algo por el estilo, supervisores y compañeros deben tener una actitud de firme exigencia en términos respetuosos aunque contundente; si un compañero es de otra nacionalidad, de otro color de piel, de otra religión, de otra orientación política, pero también si es de sexo femenino no estamos obligados a ser solidarios, pero debemos aceptar, reconocer y respetar su individualidad, sus creencias y costumbres, siempre que esto no esté afectando la calidad y/o cantidad de trabajo que debe hacerse.

RODRIGUEZ (2015), también nos ofrece otra vista desde una perspectiva sindical, pues derivado de la violencia – y más específicamente el acoso psicológico – está estrechamente vinculada a la organización del

trabajo. “El riesgo de violencia en el trabajo se ve incrementado por factores, cambios, reorganización, plantillas insuficientes, sobrecargas de trabajo, malas prácticas en materia de contratación, contratos atípicos, mala comunicación, mala gestión, inseguridad y escasa o ninguna respuesta a los incidentes violentos”

COLINA M, GUERRA, Y, TORRES M (2016), en su trabajo Acoso laboral hacia las mujeres que laboran en una institución pública gubernamental nos expone que las mujeres en pro de cumplir con las exigencias que el entorno ha demandado a raíz del proceso de globalización, se han visto en la necesidad de formarse y exigirse al máximo para poder cumplir satisfactoriamente con las tareas que le imponen, en este sentido, es importante destacar que esto también está vinculado a las organizaciones que a nivel mundial se sujetan al proceso del sector público.

Desde este punto de vista en estas instituciones muchas veces prevalece una alta exigencia por parte de los superiores que están estrechamente vinculados a alterar las condiciones legales y naturales que deben tener las personas para prestar un servicio, por lo cual hay elementos intrínsecos que conlleva a que existan elementos que se puedan considerar como alta presión laboral, lo que algunas veces se traduce como la presencia del acoso o mobbing laboral. Lo antes mencionado se produce a causa de enormes síntomas negativos a las víctimas, de tal forma esta se ha considerado como una enfermedad derivada del trabajo, es por ello que el acoso laboral o mobbing es reconocido como uno de los principales factores psicosociales de riesgo en el trabajo con consecuencias degenerativas en la salud del afectado y su entorno.

MARCO TEÓRICO

¿Cuáles son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica?

Dada la complejidad del fenómeno de la violencia psicológica, para abordar la investigación de la misma se hace necesario el desarrollo de temas que nutren la comprensión y la mirada compleja con la que se quiere hacer un acercamiento para dar cuenta de: la violencia psicológica, el acoso laboral o moobing, el acoso sexual, y otras prácticas que lamentablemente se dan en el ámbito laboral de la mujer. Las mujeres sufren en mayor medida y de distinta forma las hostilidades en los lugares de trabajo, sin embargo la mayoría de los análisis que se han realizado al respecto apenas inciden en el origen de estas acciones, tratando desde un mismo prisma las agresiones que sufren las trabajadoras y los trabajadores.

El presente estudio pretende mostrar la violencia psicológica desde la perspectiva social y del derecho con el fin de dar a conocer las diferentes formas en que tanto el hombre o en casos recurrentes otras mujeres ejercen violencia contra la mujer, así como también las diversas investigaciones realizadas y que permiten profundizar sobre esta problemática que ha tenido consecuencias no solo en la mujer, sino que también han sido afectados lo que respecta a su rendimiento y producción laboral, con consecuencias para la entidad de trabajo.

Es importante resaltar que el observatorio para la salud de la mujer en España nos detalla una definición de Violencia psicológica y nos indica que es la Conducta intencionada y prolongada en el tiempo, que atenta contra la integridad psíquica y emocional de la mujer y contra su dignidad como persona, y que tiene como objetivo imponer las pautas de comportamiento que el varón considera que debe tener la mujer. Sus manifestaciones son las

amenazas, insultos, humillaciones o vejaciones, la exigencia de obediencia, el aislamiento social, la culpabilización, la privación de libertad, el control económico, el chantaje emocional, el rechazo o el abandono. Este tipo de violencia no es tan visible como la física o la sexual, es más difícil de demostrar, y en muchas ocasiones no es identificada por la víctima como tal sino como manifestaciones propias del carácter del agresor.¹⁶

El término mobbing (comportamiento hostil) fue empleado por primera vez en 1939 por el psicólogo y padre de la etología Konrad Lorenz, al referirse al ataque de un grupo de animales pequeños acosando a un animal solitario mayor. Más tarde, el psicólogo alemán Heinz Leymann (1980) adoptó el término y lo aplicó en su investigación (1982-1984)¹⁷, en ella determinó que el mobbing o psicoterror en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y ausente de ética, que es administrada de forma sistemática por uno o varios individuos, contra uno de ellos, obteniendo como efecto colocarlo en una situación de soledad e indefensión prolongada a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (mínimo durante seis meses), es decir, un mínimo de veinticuatro agresiones.

Entonces bien podemos entender que se define este tipo de situación y se individualiza como una agresión, pero partiendo del mismo punto se puede establecer a la mujer como un eslabón ideal en el cual recaen la mayoría de dichas situaciones, producto del análisis deductivo yendo de un

¹⁶ OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER: Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género, ob. cit., págs. 19-20.

¹⁷ Heinz Leymann: "The Mobbing Encyclopaedia-Bulling", investigación realizada desde 1982 hasta 1983 sobre el comportamiento de hostigamiento en el lugar de trabajo, publicada a principios de 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional en Estocolmo (Leymann & Gustavsson, 1984). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, The Content and Development of Mobbing at Work. Pág. 165 Traducido por el Prof. Dr. Francisco Fuertes Martínez

problema general a individualizarlo a un tema más particular que viene siendo el acoso o mobbing hacia o en contra de las mujeres.

Durante el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1990, Leymann definió el mobbing como “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹⁸”. Por lo tanto bien podemos establecer según lo descrito por Leymann y aplicando los principios de analogía que el moobing, la violencia o acoso laboral se traducen en violencia psicológica, y no solo esto sino que puede ir más allá, por lo que además se convierte en problemas para con el empleado y también para la entidad de trabajo.

El psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala, investigador y divulgador del mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación, en lugar del término utilizado por Hirigoyen, promueve el concepto de mobbing como acoso psicológico, “y no «acoso moral» (inmoral en todo caso), posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral”¹⁹.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración²⁰, 1951 (núm. 100) y sobre la discriminación

¹⁸ Heinz Leymann: “The Mobbing Encyclopaedia-Bulling, ob. cit., pág. 165

¹⁹ Iñaki Piñuel y Zabala: Mobbing Manual de autoayuda. Debolsillo Clave. Barcelona, España 2012, pág. 26.

²⁰ Adoptado en la 34ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 29 de junio de 1954.

(empleo y ocupación)²¹, 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)²², 1958 (núm. 111) que lo complementa, protege a todos los trabajadores contra cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Bien podemos decir que la aplicación de estos convenios se traduce en un tutelaje que ampara a todos los sectores del empleo y la ocupación, tanto públicos como privados y abarca entre otros: las condiciones laborales, incluidas la seguridad y salud en el trabajo. Así tenemos, que la igualdad en el empleo y la ocupación es importante para las personas en términos de libertad, dignidad y bienestar, no solo los hombres, sino también las mujeres. Sin embargo la lucha contra la discriminación y la plena integración de las mujeres en todas las esferas de la vida social en condiciones de igualdad efectiva, asegurando el objetivo de transversalidad del principio de igualdad en todas las políticas y preservando las políticas y la normativa de igualdad, deberían formar parte esencial del proceso de superación de la crisis, que requería aprovechar al máximo y de manera sostenible el potencial de todos los miembros de la sociedad

Posteriormente, en el año de 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para el bienestar y productividad de los trabajadores, así como para sus perspectivas de empleo y de promoción. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al acoso laboral “como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una

²¹ Adoptado en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 25 de junio de 1958.

²² Adoptado en la 42ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra el 25 de junio de 1958.

víctima, la humilla, ofende o amedrenta²³». Asimismo, ha determinado como violencia en el trabajo «cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo²⁴».

El acoso laboral o acoso moral puede ser catalogado como un riesgo de factor psicosocial, dentro de los riesgos emergentes en materia de enfermedad ocupacional. Si se protege al trabajador de riesgos laborales como la exposición a sustancias nocivas o a ruidos inadecuados, igualmente se le deberá proteger de los denominados riesgos psicosociales. En este sentido Carla Mena, señala que “los trabajadores acosados psíquicamente en el trabajo, manifiestan conductas no apropiadas socialmente que atentan contra su vida social²⁵.” Está claro que el entorno laboral tiene una enorme repercusión sobre todos nosotros. Si una persona trabaja en un entorno saludable y seguro, tiende a tener un mayor grado de satisfacción, mejores relaciones con sus compañeros y con el empleador, mayor eficacia y productividad. A todas las partes – empleadores, empleados y quienes toman las decisiones políticas – les conviene crear entornos laborales exentos de violencia.

En Venezuela, la regulación legal de la violencia laboral comenzó con la sanción del acoso sexual como delito en materia penal, y luego por la discriminación por razones de género en la disciplina de Derecho del Trabajo, afirmación del autor César Carballo Mena que dice “Este tema,

²³ Acoso Laboral hacia las mujeres. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf 20/07/2014. www.ilo.org

²⁴ 2 Ian Graham: La Violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/04 OIT, número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, págs... 61 al 67. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf 22/07/2014. www.ilo.org

²⁵ Carla Mena: El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008, ob. cit., pág. 608

...reviste particular interés entre nosotros –sobre todo- a partir de la sanción de la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia (3-9-1998) y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (20-1-1999). El primero de los instrumentos normativos consagró el delito de acoso u hostigamiento sexual, mientras que el segundo precisó las consecuencias jurídicas que dicha discriminación produce en la esfera del vínculo laboral²⁶.

A pesar de que nuestra legislación explícitamente reguló el acoso sexual para la mujer y cualquier integrante de la familia en la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia²⁷ de 1998, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia²⁸ (LOSDMVLV) de 2007 excluyó como víctima al sexo masculino en los delitos de acoso sexual y acoso laboral.

Sin embargo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo²⁹ de 1999 así como su reforma a través del Decreto N° 4.447 del 25 de abril de 2006³⁰, estableció expresamente la discriminación por razones de género para ambos sexos, cumpliendo con el principio constitucional de igualdad y no discriminación, previsto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como en los distintos Tratados, Pactos y Convenios Internacionales vigentes. Posteriormente, el Decreto N° 8.939 del 30 de abril de 2012 que dictó el Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras regula el acoso laboral y el acoso sexual, sancionando al patrono o patrona que incurra o que permita la

²⁶ César Augusto Carballo Mena: Derecho Laboral Venezolano. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 2008, pág. 12

²⁷ Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.531 del 03 de septiembre de 1998

²⁸ Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 del 19 de marzo de 2007.

²⁹ Reglamento Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999.

³⁰ Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.425 del 28 de abril de 2006.

presencia de este acto ilícito con multas³¹, además de configurar la presente figura como causal de despido justificado³² y retiro justificado³³.

¿De qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas?

REQUERO IBAÑEZ (2008), señala que este principio supone, ante todo, que hacer efectiva la igualdad y no discriminación por razón de sexo es un objetivo que debe inspirar y estar presente en toda actuación de los poderes públicos, luego debe impregnar toda su actividad³⁴.

La violencia es nociva para toda la sociedad, genera daños en las víctimas y degrada al agresor, que al ejercer actos violentos renuncia a parcelas de su humanidad y erosiona también a la ciudadanía al tambalearse cimientos de convivencia básicos como el respeto, el derecho a la integridad física y psíquica o el derecho a vivir en paz. Con la violencia nadie gana, todos perdemos³⁵. Si, además, situamos las consecuencias negativas de estas agresiones en los trabajadores que, obviamente, son los más perjudicados, en primer lugar, la doctrina judicial y los iuslaboralistas consideran el acoso como un atentado a los derechos fundamentales de estas personas; en segundo lugar, las víctimas de esta violencia se ven

³¹ LOTTT: Infracción por acoso laboral o acoso sexual. Artículo 528. El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

³² LOTTT: Causas justificadas de despido. Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora: ...k) Acoso laboral o acoso sexual.

³³ LOTTT: Causas justificadas de retiro. Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella: ...h) Acoso laboral o acoso sexual.

³⁴ REQUERO IBAÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), Políticas de Género. Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 419

³⁵ PARRA, N. y GONZÁLEZ, B.: «Capítulo I. La caja de herramientas del Programa por los Buenos Tratos», en AA. VV. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista, Talasa Ediciones, 2010, pág. 30

afectadas en su salud, relaciones sociales, ambiente familiar, aspiraciones profesionales y también en su patrimonio a causa de las bajas laborales, los costes en médicos y medicinas, la posible pérdida de empleo y a veces la difícil empleabilidad futura que tienen las víctimas de acoso laboral .

En este sentido, ROMERO RODENAS señala que de esta forma las consecuencias de los conflictos interpersonales que se presentan en el interior de la empresa, se trasladan al conjunto de la sociedad que ha de asumir los altos costos que representa la atención a las personas que han sufrido daños psíquicos como consecuencia de la violencia ejercida frente a las mismas³⁶. Por todo lo anterior, la violencia que se origina en los lugares de trabajo no es sólo un problema de las empresas y de los integrantes o compañeros de trabajo, sino que tiene consecuencias para el conjunto de personas con las que comparten en sociedad dando lugar a un problema de salud pública.

Estas dificultades, que constituyen un calvario para las personas afectadas, se incrementan cuando la denuncia de los hechos llega a los responsables de la empresa. El empresario, normalmente, niega o no quiere ver que se producen situaciones de acoso en el seno de su empresa, circunstancia que se incrementa según va disminuyendo el tamaño de la misma. Ha de tenerse en cuenta que en las pequeñas empresas o en las empresas familiares, el acosador puede ser el empresario, o un familiar suyo, o una persona de toda su confianza, en la que ha delegado responsabilidades y que es, en ocasiones, la que le resuelve las situaciones más espinosas. Entre las acciones a que hacemos referencia en el párrafo anterior podemos citar por considerarla muy grave, deshacerse de las trabajadoras más molestas, debido a que estas se han significado: Por luchar por sus derechos y animar a los otros compañeros y compañeras a que sigan

³⁶ ROMERO RODENAS, M. J.: Protección frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 9

su ejemplo. Por tener alguna enfermedad y con frecuencia presentar bajas laborales. Por haberse enfrentado con el jefe.

Seguidamente, la lista de situaciones que por lo regular pasa una mujer en los puestos de trabajo, hay que sumar las acusaciones que se producen con frecuencia contra su persona³⁷, tales como que estas agresiones son imaginadas o creadas por la misma, como consecuencia de un desequilibrio mental, que se evidencia con síntomas de personalidad paranoica, maniaco-depresiva o con alteraciones del carácter³⁸, o de problemas extralaborales que ha magnificado, al tratarse de simples incidentes³⁹.

Tenemos en cuenta las consecuencias en la salud de las víctimas pues se tratan en otro objetivo de este trabajo, si bien, basta adelantar que las víctimas de cualquier tipo de agresión, generalmente suelen sufrir daños físicos (si la agresión ha sido de esta índole) y también daños psíquicos, debido normalmente a la situación de estrés-postraumático que suelen originar estos hechos. Estos daños los pueden sufrir tanto las víctimas primarias (lo sufren directamente) como las secundarias (testigos de la situación).

En las víctimas secundarias se produce una insatisfacción con el clima de trabajo y con los líderes, habiéndose señalado que perciben las consecuencias de este tipo de violencia de manera más negativa que las

³⁷ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 28. «El mecanismo psicológico conocido como “error básico en la atribución”.

³⁸ LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., págs. 18 y 19

³⁹ ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal, ob.cit., pág. 26

víctimas primarias, porque se sienten cómplices del acosador⁴⁰. En el acoso laboral se dan una serie de circunstancias que, normalmente, producen en las víctimas unos desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de hostigamiento, y que si no son tratados en sus primeras fases pueden perdurar en el tiempo, convirtiéndose en crónicos; asimismo, los citados efectos pueden traer consigo consecuencias en las capacidades relacionales del individuo, afectando en sus relaciones de pareja y familiares así como a nivel social, dificultando su recuperación.

En el contexto laboral, estas agresiones pueden afectar en el volumen y la calidad del trabajo de la persona agredida, que a causa de las mismas puede sufrir un descenso en su creatividad e ilusión por hacer las tareas, repercutiendo en su rendimiento. A partir de que surgen estas situaciones puede acarrear consecuencias graves para la trabajadora, tales como el despido o abandono de la empresa. También le puede ocasionar el traslado, un cambio de funciones o la incapacidad temporal o permanente. Estos hechos evidencian el daño a la profesionalidad de las personas que son víctimas de violencia moral en el trabajo, obstaculizando el desarrollo de la carrera de estas trabajadoras, tanto en su empresa como en el mercado de trabajo.

A nivel interno, con frecuencia, se le colgará la etiqueta de empleada conflictiva y muchos mandos intermedios evitarán que trabaje en su departamento y a nivel externo, los informes que pueden llegar sobre ella pueden desacreditar su labor profesional. En conclusión, que además de sufrir amenazas y agresiones, se menoscaba su imagen profesional y se perjudica su futuro en el ámbito laboral.

⁴⁰ SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo», en Aranzadi Social paraf. 37 (Presentación), BIB 2001/2012, pág. 4. Disponible en: <http://www.westlaw.es>

Además de los problemas de salud que se pueden originar en las asalariadas acosadas, estos efectos negativos se extienden a sus relaciones sociales, de pareja o familiares⁴¹. A nivel social, hemos de tener en cuenta que el lugar de trabajo es donde la persona pasa buena parte de su vida, establece relaciones con los demás (compañeros y compañeras de trabajo, clientes y clientas) y se integra en un sistema de relaciones interpersonales. Esta red de amistades y contactos, asociada al status de la trabajadora, se puede quebrar a causa de la situación personal de la empleada sometida a un proceso de acoso, ya que con frecuencia piensa que no ha tenido el apoyo adecuado del resto de la plantilla, o a causa de las afecciones psíquicas tiende a alejarse de los demás.

A nivel de pareja, a causa de los traumas que le ha producido esta experiencia, en algunas ocasiones se originan tensiones con las personas más cercanas, bien porque la víctima percibe que no han comprendido su situación o porque ha tenido unos cambios notables en su comportamiento que ha generado roces con sus seres más queridos. Estas situaciones se ven agravadas, porque muchas veces la trabajadora acosada no ha identificado que está siendo víctima de mobbing, y, por tanto, no ha sabido comunicárselo a su cónyuge o pareja. Esta falta de comunicación y comprensión agravará el problema, pudiendo tener como consecuencia la ruptura de la pareja⁴². A nivel de vínculos parentales, el clima enrarecido en que está inmersa la persona acosada, disminuye sus habilidades para tratar los problemas cotidianos, ocasionando tensiones con los hijos (que puede llegar a actos violentos), aumento de conflictividad, cansancio de los otros miembros de la familia que pueden provocar el abandono del hogar familiar⁴³

⁴¹ PIÑUEL Y ZABALA, I...: Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo, ob. cit., pág. 43.

⁴² AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 95

⁴³ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 96

Los problemas familiares, agravarán los que ya de por sí tiene la trabajadora, hundiéndola en una fuerte depresión, que sin duda harán más difícil su recuperación, el afrontamiento de la situación en que se encuentra o la búsqueda de otro empleo que le permita recuperar su autoestima

Ahora podemos ir más allá de la situación y determinamos que el hostigamiento psicológico afecta a la capacidad de las personas (se está produciendo un daño a la trabajadora, que sufre unas lesiones que en ocasiones son críticas de las que tarda mucho tiempo en recuperarse), y en consecuencia hay una pérdida de capital intelectual que se desaprovecha en perjuicio de la sociedad⁴⁴ y que pueden producir la no reincorporación de la víctima al trabajo. Si, además, consideramos que en muchos casos, en su vehemencia los hostigadores persiguen a las víctimas incluso después de la salida de la empresa, con el objeto de la destrucción laboral de esta trabajadora y su proyecto de vida, nos podemos hacer una idea del gran daño que se está ocasionado tanto a las víctimas como a la sociedad en su conjunto⁴⁵.

De estos hechos se deduce que las consecuencias de los conflictos interpersonales que se presentan en la empresa se trasladan al conjunto de la sociedad, que tiene que asumir los costes que representa atender a las trabajadoras que han sufrido daños en su salud a causa de las situaciones de acoso. De lo que se puede deducir que este riesgo profesional no es un problema que afecta exclusivamente a la empresa, debido a que sus efectos repercuten negativamente en toda la comunidad⁴⁶.

Uno de los objetivos primordiales de las naciones con regímenes políticos democráticos y con suficientes recursos económicos, es conseguir avances en los sistemas de seguridad social que les permitan lograr unos

⁴⁴ IGOA, M.: «El valor de la crisis», en *Psychologies*, nº 40, mayo 2008, pág. 10.

⁴⁵ Vid. PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Manual de autoayuda*, ob. cit., pág. 34

⁴⁶ ROMERO RODENAS, M. J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, ob. cit., pág. 9.

niveles de protección en sanidad que repercutan en el bienestar de la población. Porque, es obvio, que todos los problemas que afecten a la salud de la ciudadanía, tienen consecuencias negativas en el conjunto de la sociedad, bien sea en costes sanitarios, en subsidios a cargo de la seguridad social, gastos en medicamentos, horas de trabajo perdidas que tienen que sufragar las empresas, etc. Por estos hechos, y debido a que los recursos son limitados, una gestión sanitaria eficaz en un país tiene que tener como objetivo la prevención⁴⁷.

Además de los daños a las víctimas, y al conjunto de la sociedad, es preciso tener en cuenta cómo afecta esta patología a las empresas en cuyo seno se producen situaciones de acoso laboral. Es un hecho que en las citadas empresas baja la productividad y la calidad del servicio prestado a los clientes⁴⁸, aumenta el absentismo y las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados para cubrir las bajas por enfermedad, se incrementa el tiempo perdido por los trabajadores (realizando comentarios sobre los hechos ocurridos), teniendo que soportar también los costes originados de pagar los subsidios por incapacidad temporal y eventuales indemnizaciones a los trabajadores y trabajadoras acosados⁴⁹.

También se produce el abandono de la empresa de trabajadores y trabajadoras con un nivel de cualificación profesional elevado descontentos con el clima de trabajo (que puede haber supuesto a un coste importante a la empresa en formación, y que supone también un coste en formar al trabajador que le sustituye). Por último se incrementa el nivel de siniestralidad ya que disminuye la capacidad del trabajador de realizar sus

⁴⁷ Vid. FUSTER, V. y CORBELLÀ, J.: La ciencia de la salud, Editorial Planeta, marzo 2006, págs. 7 y 8

⁴⁸ MARINOFF, L.: Pregúntale a Platón. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, G.), Ediciones B, enero 2004, pág. 390.

⁴⁹ CARBONELL VAYÀ, E. J., et al.: El acoso laboral, antes llamado mobbing, ob. cit., págs. 49-50.

funciones habituales en condiciones de seguridad. Debido a estos costes tan importantes GONZÁLEZ DE RIVERA señala que la presentación del acoso psicológico es más probable en organizaciones cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y eficacia. Por eso dentro del ámbito empresarial, parece darse con más frecuencia en universidades, hospitales y ONGs, aunque ninguna entidad, pública o privada, está a salvo del problema⁵⁰.

Identificar ¿cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia?

A partir del 2003, la OIT realizó una serie de recomendaciones ⁵¹sobre la violencia en el lugar del trabajo en el sector de servicios. Si bien estas recomendaciones no gozan de fuerza jurídica, pretenden ofrecer una guía a los Estados para promover la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. Las medidas comprenden la identificación del fenómeno, la evaluación del riesgo, la prevención y control, la formación de trabajadores, la eliminación de impactos, la asistencia a la víctima y la supervisión, al igual que no existe coercibilidad de aplicación de las normas, la mayoría de los estados se comprometen a sancionar con fuerza de ley los supuestos de hechos aplicables en cada país, siendo cierto, que no todas las recomendaciones son tomadas en cuenta, teniendo algunos países, mayor margen de maniobrabilidad de actuación contra estas situaciones.

El 25 de mayo de 2010 el Consejo de Administración de la OIT, en su reunión 307a., aprobó una nueva lista de enfermedades profesionales, la

⁵⁰ GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso, ob. cit., pág. 114.

⁵¹ Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.

cual sustituyó a la que figuraba en el anexo de la Recomendación 194⁵², adoptada en 2002. La nueva lista refleja el desarrollo, la identificación y el reconocimiento de enfermedades profesionales en el mundo actual; asimismo, indica en dónde aplicar la prevención y la protección. Adicionalmente, esta lista sirve de modelo para el establecimiento, el examen y la revisión de las listas nacionales.

El mérito de dicha lista es que incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, es decir, las enfermedades psicosociales, en su numeral 2.4. Además, se comprenden puntos abiertos para permitir el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista, siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador. En este marco cobra cada vez mayor fuerza el reconocimiento del "acoso moral" como enfermedad psicosocial.

De acuerdo con los cuatro instrumentos descritos, puede apreciarse que la OIT adopta un enfoque previsor, basado principalmente en los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. La Unión Europea desde hace varias décadas también ha prestado atención al acoso laboral. Destacan por su importancia al menos tres documentos comunitarios, y dentro de las legislaciones nacionales se identifican cuatro leyes específicas, así como su inclusión en otros tantos ordenamientos y figuras jurídicas diversas.⁵³

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339(INI): Esta Resolución fue emitida el 20 de

⁵² Recomendación 194 29-05-2010 OIT [página web. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R194 [fecha de consulta: 19-01-2020]

⁵³ la Directiva 89/391/CEE, del 12 de junio de 1989, la cual marcó el inicio de la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la Unión Europea.

septiembre de 2001, y tiene su origen en los resultados mostrados por la Encuesta para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, realizada por la Fundación Europea, que dio cuenta, entre otros, de los siguientes aspectos: la magnitud de manifestaciones de acoso laboral, las causas que pueden dar lugar a riesgos para la salud y que tiene como base la existencia de tensión, un grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria. Ante ello, la Resolución destacó algunos puntos a considerar por los Estados miembros para la efectividad de las medidas antiacoso:

Prestar mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas formas para hacerle frente (...) Hacer hincapié en los efectos en la salud física y psíquica (...) Favorecer acciones comunitarias, porque pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes, y que por razones de equidad, dichas directrices resultan convenientes (...) Unificar criterios y elaborar una definición uniforme para dar una cobertura global en el campo del acoso laboral, previa revisión de las legislaciones nacionales (...) Recomendar a los poderes públicos e interlocutores sociales, algunas políticas de prevención, asistencia a la víctima y erradicación del fenómeno; sistemas de intercambio de experiencias (buenas prácticas), y procedimientos de solución.⁵⁴

Asimismo, se solicitó a la Comisión Europea adoptar medidas desde la perspectiva de la regulación del caso. Dicha Comisión, en el marco de la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006, consideró diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo como riesgo social.⁵⁵

⁵⁴ Encuesta para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, realizada por la Fundación Europea [página web. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//ES> [fecha de consulta: 25-01-2020]

⁵⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006, Bruselas, 11 de marzo de 2002, COM (2002) 118 final.

Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo⁵⁶:

El Acuerdo se suscribió el 27 de abril de 2007 por los interlocutores sociales, previo a las consultas realizadas en el contexto del programa de trabajo de la Comisión Europea, el cual tenía como objetivo prioritario la regulación del acoso laboral en la estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo para 2002-2006. El Acuerdo se planteó como metas:

Aumentar la sensibilización y entendimiento de los interlocutores sociales sobre el acoso y la violencia en el lugar del trabajo (...) Proporcionar a los interlocutores sociales de todos los niveles, un marco pragmático para identificar, prevenir y hacer frente a los problemas de acoso y violencia en el trabajo (...) Con base en estos objetivos, las empresas debían redactar una declaración de tolerancia cero hacia el acoso y violencia en el trabajo, así como especificar los procedimientos a seguir en casos de incidentes.

La gran mayoría de los países de la Unión Europea han implementado el Acuerdo, principalmente por tres vías: Por medio de la suscripción de acuerdos nacionales, regionales o sectoriales entre los representantes de empleadores y trabajadores, guías, declaraciones, así como toda una serie de medidas complementarias. Con cambios normativos en materia de seguridad e higiene. Con la creación de una normatividad específica.

Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo⁵⁷: Las directrices fueron suscritas por los interlocutores sociales el 16 de julio de 2010. En ellas se establecen medidas prácticas para adoptarse por los empleadores, los trabajadores, sus representantes y los sindicatos a fin de reducir, prevenir y mitigar la violencia de terceros y sus consecuencias, bajo los siguientes

⁵⁶ **Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo** [página web. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0686> [fecha de consulta: 23-01-2020]

⁵⁷ **Directrices multisectoriales para solucionar la violencia y el acoso de terceros relacionados con el trabajo** [página web. Disponible en: <http://www.world-psi.org/es/directrices-multisectoriales-para-solucionar-la-violencia-y-el-acoso-de-terceros-relacionados-con-el> [fecha de consulta: 23-01-2020]

elementos: enfoques de asociación, definiciones claras, prevención a través de la evaluación de riesgos, sensibilización, formación, notificación, seguimiento y una evaluación adecuada. Para lo anterior, los empleadores, previa consulta con los trabajadores, deben desarrollar políticas de acuerdo con la legislación nacional, los convenios colectivos y la práctica.

En la Unión Europea se ha reconocido la importancia del acoso laboral como un problema que afecta la seguridad y salud de los trabajadores. Algunos Estados miembros cuentan con una normatividad específica para luchar contra el fenómeno; en cambio, otros lo regulan en diversas disposiciones: leyes laborales, códigos penales, de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, cuatro países tienen una ley específica para el acoso laboral; sin embargo, tres son de carácter nacional y una de carácter regional.

Suecia; este país fue el primero en introducir el acoso laboral (1993), a través de la Ley Básica de Prevención de Riesgos⁵⁸, de alcance Nacional. La Ley apunta a la prevención, establece medidas tendentes a la recuperación de las víctimas, e imputa al empleador la constatación de un mal ambiente laboral y la expulsión del acosador. Asimismo, Bélgica regula el caso a través de la Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo⁵⁹, del 10 de enero de 2007, y del Decreto Real del 17 de mayo de 2007. Ambos instrumentos jurídicos tienen alcance nacional. La Ley hace énfasis en la prevención, y crea la figura de un mediador a fin de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso laboral; igualmente, otorga un plazo de estabilidad de un año en beneficio del denunciante, con el objeto de protegerlo contra eventuales represalias. La

⁵⁸ Ley Básica de Prevención de Riesgos [página web. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points/sweden> [fecha de consulta: 23-01-2020]

⁵⁹ Ley sobre Prevención de la Violencia Psicológica en los Lugares de Trabajo [página web. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf [fecha de consulta: 23-01-2020]

Ley prevé como conducta tipificante del acoso laboral a las conductas violentas “externas a la empresa” (postura resistida por la doctrina).

Reino Unido; con base en la Protection from Harassment Act de 1997 y la Dignity at Work Act de 2001⁶⁰, este país regula en forma amplia el fenómeno. Las leyes prevén sanciones y responsabilidad civil a quienes incurran en conductas de asedio injustificadas; a su vez, habilitan el despido mediante un proceso sumario. Además, se considera un delito y se castiga con seis meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala. En el caso de Italia; el hecho es regulado con algunas leyes de carácter regional; no obstante, la Ley del Lazio, del 11 de julio de 2002⁶¹, la cual pretendía aplicarse tanto en beneficio de trabajadores públicos como privados, así como crear centros de atención a cargo de organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional, fue declarada inconstitucional el 19 de diciembre de 2003.

En Francia se regula el acoso laboral tanto en la vía laboral como en la penal. La Ley 2002/73 de Modernización Social⁶², del 17 de enero de 2002, modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos L-122-49 al 122-53. La Ley ofrece una regulación exhaustiva, pues considera las tres modalidades: descendente, ascendente y horizontal. A su vez, este ordenamiento distingue claramente el acoso moral del sexual con base en los principios de no discriminación e igualdad; también obliga a su inclusión en los convenios colectivos con las respectivas sanciones disciplinarias, y además postula la conciliación como mecanismo de solución de los

⁶⁰ Protection from Harassment Act de 1997 y la Dignity at Work Act de 2001 [página web. Disponible en: <https://www.kervinandbarnes.co.uk/resources/dignity-at-work/>] [fecha de consulta: 22-01-2020]

⁶¹ Ley del Lazio, [página web. Disponible en: <https://www.olir.it/documenti/legge-autonomica-11-luglio-2002-n-12-2002/>] [fecha de consulta: 22-01-2020]

⁶² Ley 2002/73 de Modernización Social [página web. Disponible en: <http://www.ilo.int/legacy/spanish/protection/safework/cis/legosh/fra/index.htm>] [fecha de consulta: 22-01-2020]

conflictos, y en caso de no resultar, prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas.

En el caso de España, mediante la LO 5/2010⁶³, del 23 de junio, fue reformado el código penal para incorporar el acoso laboral al libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”. El artículo 173 tipifica como delito el acoso laboral descendente: “A quien dentro de una relación laboral o funcionarial prevaliéndose de superioridad realice contra otros actos hostiles o humillantes, de forma reiterada que supongan «grave acoso»”. El castigo va de seis meses a dos años de prisión.

Diversos países regulan el caso mediante el código laboral: Luxemburgo, artículos L 162-12; Suiza, artículos 321 y 328, y Portugal, artículo 24. Por su parte, Dinamarca lo contempla en la Ley de Medio Ambiente Laboral; Holanda, en el Decreto de Condiciones de Trabajo, y Finlandia, en la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Por otro lado, Alemania regula el hecho mediante convenios colectivos. Este enfoque cuenta con el respaldo de la Federación Sindical Nacional, la cual se ha encargado de publicar un texto modelo, con la idea de poner énfasis en la “prevención”, independientemente de que se consideran comportamientos, procedimientos, sanciones y otros.

De acuerdo con lo expuesto, puede apreciarse que la normatividad Europea no regula de manera homogénea la figura del acoso laboral, aunque pueden distinguirse, por lo menos, tres tipos de comportamientos, ya sea por separado o combinados: acoso psicológico, discriminación y violencia física. Algunos países se centran en la prevención, mientras que otros van más allá al considerarlo delito, sancionándolo con pena privativa de libertad.

⁶³ LO 5/2010, [página web. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2010/06/22/5> [fecha de consulta: 22-01-2020]

De tal manera que, en América Latina se identifica poco desarrollo de la temática; sin embargo, pueden observarse diferentes soluciones en el tratamiento del acoso laboral. Al igual que en los países europeos, en la región existen pocos países que cuentan con una legislación específica; algunos han modificado sus códigos del trabajo, y otros, en cambio, aplican disposiciones previstas en diversos ordenamientos jurídicos: constitucionales y legales. En la región, solamente tres países cuentan con una legislación específica, aunque uno con carácter nacional y los otros dos con carácter regional: Colombia, Argentina y Brasil.

Colombia: Es el único país en América Latina en tener una Ley de alcance Nacional: la Ley 1010, del 23 de enero de 2006⁶⁴. Dicha Ley intenta prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el marco de las relaciones de trabajo. La Ley consta de diecinueve artículos, y tiene como características a las siguientes:

Definición. Establece las modalidades en las que se puede dar el acoso: maltrato, persecución, discriminación, inequidad y desprotección (...). *Sujetos.* Precisa a los activos, los pasivos y los partícipes (...). *Modalidades.* Comprende el descendente, el ascendente y el horizontal (...). *Conductas.* Actos de agresión física, comunicación verbal o escrita con contenidos lujuriosos, entre otros (...). *Excepciones.* Cuestiones de orden disciplinario, exigencias de fidelidad o lealtad, mejoramiento de la eficiencia laboral, evaluación de subalternos, cumplimiento de deberes, entre otros (...). *Mecanismos de prevención:* Prevé la creación de comités e intervención de un inspector de trabajo, actividades de mejoramiento de las relaciones e incluso, la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral (...). *Sanciones.* Señala una multa entre dos y diez salarios mínimos mensuales para el acosador y para el empleador tolerante de la situación; así como la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y las aseguradoras de riesgos profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por el acoso

⁶⁴ Ley 1010, del 23 de enero de 2006. [página web. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/ley-1010-23-enero-2006-282234> [fecha de consulta: 22-01-2020]

laboral (...) *Procedimiento*. Se realiza ante los jueces del trabajo en una audiencia dentro de los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. Previamente, se procede la notificación personal al acosador y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se ofrecen antes de la audiencia o dentro de ella. La resolución se determinará al finalizar la audiencia, a la cual podrán asistir las partes y los testigos o peritos (...) *Apelación*. Ésta procede contra la resolución del caso, y se decidirá en los treinta días siguientes a su interposición (...) *Caducidad de la acción*. Ésta opera seis meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas referidas por la ley.

Argentina: Es un país que ha regulado el fenómeno a partir de 2002 bajo la denominación de “violencia laboral”. Existen ocho leyes de carácter provincial y municipal, aunque en siete de ellas el ámbito de aplicación se circunscribe al sector público, y sólo una también comprende al sector privado. Entre la primeras se encuentran las siguientes: Ley 7.232 de 2002, de la Provincia de Tucumán; Ley 5.349 de 2003, de la Provincia de Jujuy; Ley 13.168 Contra la Violencia Laboral de 2004, de la Provincia de Buenos Aires; Ley 1.225 de 2005, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; Ley 12.434 de 2005, de la Provincia de Santa Fe, y Ley 4.148, de la Provincia de Misiones. Por su parte, la Ley 9.671 de 2006, de la Provincia Entre Ríos, abarca tanto al sector público como al privado.

Brasil: Desde 2000 este país ha expedido diversas legislaciones Estatales y en la administración municipal dirigidas al sector público bajo el término “asedio moral”:

Leyes estatales: la Ley Complementaria 12.561 de 2006, de Río Grande de Sul; la Ley 3.921 de 2000, de Río de Janeiro; la Ley Complementaria 63, de Par, y la Ley 12.250 contra el Asedio Moral de 2006, del estado de Sao Paulo; Leyes municipales: Ley 1.163/2000, de Iracemópolis, Sao Paulo; Ley 2.120/2000, de Ubatuba, Sao Paulo; Ley 3.243/2001, de Cascavel, Paraná; Ley 358/2001, de Guarulhos, Sao Paulo; Ley 1.078/2001, de Sidrolandia; Ley 2.982/2001, de Jaboticaba; Ley

13.288/2002, de Sao Paulo; Ley 189/2002, de Natal; Ley 3.671/2002, de Americana; Ley 11.409/2002, de Campinas; Ley 511/2003, de Sao Gabriel do Oeste; Ley 9.736/2003, de Ribeirao Preto; Ley 2.377/2003, de Presidente Venceslau; Ley complementaria 498/2003, de Porto Alegre; Ley 8.629/2004, de Santo Andrés, y Ley 4.205/2006, de Catanduva. Además, está en discusión el proyecto de Ley 7.202/2010 para considerar el acoso moral como accidente de trabajo.

Las mencionadas Leyes constituyen un avance para normar el “acoso laboral”, pero aún resultan ser insuficientes por la generalidad en que se aborda el fenómeno, además de dejar fuera de regulación aspectos presentes en el campo de las relaciones laborales. En este rubro pueden citarse tres casos recientes. Uno de ellos consiste en que una Ley *ad hoc* contiene normas de reforma de varias legislaciones no específicas, y que, por tanto, sus disposiciones están destinadas a convertirse en artículos de códigos diversos, como el caso de Chile. Los otros dos implican reformas directas al código laboral, que es el supuesto de México y Venezuela. Lo característico de estas legislaciones es la regulación de la figura del acoso laboral como materia distinta del acoso sexual o de la discriminación.

En cuanto a Chile, se expidió la Ley 20.607 el 8 de agosto de 2012, mediante la cual se incorporó como figura jurídica al acoso laboral, y se introdujeron modificaciones en diversos artículos del Código del Trabajo (20., 160 y 171) y en reglamentaciones administrativas (modificó el artículo 84 de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y el artículo 82 de la Ley 18.883 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales).

Uno de los aspectos relevantes de la Ley es la definición de acoso laboral como “Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como

resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”

Con respecto a México, en el contexto de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre de 2012, el país introdujo, de alguna forma, el acoso laboral bajo la denominación de “hostigamiento”, regulándolo por primera vez y distinguiéndolo del acoso sexual; sin embargo, la definición es bastante limitada: “Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas”. Igualmente, se regula a la figura como parte de una de las causales de rescisión de la relación del trabajo imputable tanto al trabajador como al patrón,⁵⁰ aunque sólo respecto del acoso vertical descendente; también se establecen sanciones.

De acuerdo con la doctora Mendizábal⁶⁵, la Ley limita el caso a una sola de sus manifestaciones: la descendente, y omite las conductas agresivas de otros sujetos. Faltan disposiciones para responsabilizar al patrón del medio ambiente laboral, así como medidas preventivas, y su consideración como riesgo de trabajo, porque puede desencadenar accidentes y enfermedades (cuadros de estrés, ansiedad, problemas digestivos, cambios bruscos de personalidad).

Por su parte, en Venezuela se expidió la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, publicada el 7 de mayo de 2012, la cual definió al 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

⁶⁵ Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. *Bol. Mex. Der. Comp.* [online]. 2016, vol.49, n.147, pp.71-98. ISSN 2448-4873.

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”

Cabe señalar que Venezuela previamente había regulado, en cierta forma, el tema en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de 2005, al disponer en su artículo 56, punto 5, como obligación de los patrones: “El 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”.

MARCO LEGAL

La legislación venezolana proscribire la violencia en el ambiente de trabajo, no obstante, ignoramos si lo ha abordado y sancionado adecuadamente; en nuestro criterio, se ha inadvertido un problema que día a día se hace más notorio en la administración pública como privada. La expectativa es que la violencia o acoso laboral sea erradicada de todos los ámbitos de la República Bolivariana de Venezuela, ya que a tenor de lo previsto en la Carta Magna *“Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social, y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político⁶⁶.”*

De esta manera, Venezuela se erige como un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que defiende como valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia, la igualdad y la preeminencia de los derechos humanos. Con relación a la seguridad y salud laboral que debe reinar en el ambiente de trabajo, el texto constitucional consagra el deber patronal y el papel del Estado en la segunda parte del artículo 87: *“...Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”*

⁶⁶ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 Extraordinario de 24 de marzo de 2000, Artículo 2.

A los fines de erradicar la violencia laboral, los tratados, pactos y convenios internacionales sobre derechos humanos suscritos y vigentes en la República Bolivariana de Venezuela, de aplicación directa e inmediata por mandato constitucional⁶⁷, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁶⁸ establece en el artículo 7: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...b) la seguridad y la higiene en el trabajo...”*. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civil y Políticos⁶⁹ reza en su artículo 26: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

Del mismo modo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”⁷⁰ en el artículo 5: *“Derecho a la Integridad Personal. 1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral...; artículo 24: Igualdad ante la Ley. Todas*

⁶⁷ CRBV Artículo 23: Los tratados, pactos y convenciones relativos a derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorable a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público.

⁶⁸ Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2.146 Extraordinario de 28 de enero de 1978, Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...b) la seguridad y la higiene en el trabajo....

⁶⁹ Ley Aprobatoria del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ibídem

⁷⁰ Ley Aprobatoria de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 31.256 de 14 de junio de 1977.

las personas son iguales ante la Ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

Con relación a este tema, de vital importancia para la implementación del Trabajo Decente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció en el Convenio (Nº 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958⁷¹ en el artículo 1: *“A los efectos de este Convenio el término “discriminación” comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;...”*; así también el Convenio (Nº 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981⁷² estipula en el artículo 4: *“Principios de una Política Nacional 1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta de las condiciones y prácticas nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo...”*

En cumplimiento a lo previsto en la Constitución Nacional así como en los Tratados y Convenios Internacionales antes señalado, el legislador para combatir la violencia laboral en la Ley Orgánica de Prevención, condiciones

⁷¹ Ley Aprobatoria Convenio (Nº 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 27.609 de 03 de diciembre de 1964

⁷² Ley Aprobatoria Convenio (Nº 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 3.312 Extraordinaria de 10 de enero de 1984.

y Medio Ambiente de Trabajo⁷³ impuso como un deber de la parte patronal, adoptar medidas necesarias para impedir el acoso laboral dentro del ambiente de trabajo. Siguiendo al profesor Francisco Iturraspe, *“los deberes de prevención y seguridad están establecidos como obligaciones fundamentales del patrono y, dado el carácter de los mandatos legales, conforma un verdadero deber bajo su responsabilidad⁷⁴...”*

El Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras⁷⁵ para garantizar la seguridad y salud en el ambiente laboral prohibió la violencia en el artículo 156: *“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: ...f) la prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.”* Es de hacer notar, que pese al mandato constitucional y la normativa venezolana, la instrumentación no parece ser la más adecuada para ser utilizada por el trabajador o el empleador para demostrar la ocurrencia de hechos violentos en el ambiente laboral, que puedan ser identificados como acoso laboral, y que a su vez tales instrumentos puedan servir como medio de prueba del acoso laboral ante la administración de trabajo en sede administrativa o judicial, a los efectos de sancionarlo, así como de guía para prevenirlo o erradicarlo.

⁷³ Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de 26 de julio de 2005. Artículo 56 numeral 5.

⁷⁴ Francisco Iturraspe: *Los deberes de Prevención y Seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo*. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Pitágoras C.A. Barquisimeto, Venezuela, pág. 184.

⁷⁵ Decreto (N° 8.938) con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de 07 de mayo de 2012

En este sentido, nuestro problema de investigación se centra en la identificación, caracterización y tratamiento jurídico de las conductas de violencia en el ambiente laboral que puedan ser consideradas hostigamiento, acoso laboral o acoso sexual. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, asume la igualdad como uno de los principios fundamentales del Estado y valor superior de su ordenamiento jurídico y de su actuación⁷⁶, como un derecho humano fundamental y garantía constitucional acompañando al derecho de la no discriminación en el artículo 21: *“Todas las personas son iguales ante la ley; y en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.”*

En cumplimiento del precepto constitucional que establece al trabajo como un proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) estableció dentro de sus principios rectores en el artículo 24: *“La correcta aplicación de esta Ley tiene como esencia la concepción constitucional sobre el trabajo como proceso social fundamental para alcanzar los fines esenciales del Estado. En correspondencia con ello, debe interpretarse que la participación en el proceso social de trabajo está en función de la construcción de relaciones de trabajo justas e igualitarias, de la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan las necesidades del pueblo, generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, elevar el nivel de vida de la población, consolidar la independencia y fortalecer la soberanía económica del país, con la finalidad de asegurar el*

⁷⁶ CRBV. Artículo 2º Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad.....

desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad.”

Quiere decir, que la prestación de servicio del laborante debe ser realizada en un ambiente decente y seguro, garantizar el servicio y el desarrollo de sus habilidades, razón por la cual, el patrono debe velar por el respeto a los derechos humanos y la ausencia de condiciones que originen la violencia laboral. Recordemos, que el derecho a trabajar en un ambiente exento de violencia constituye un derecho humano básico de aplicación universal.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), consagra en su artículo 56: *“Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo...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.*

“Dicha norma concordada con el artículo 156 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): *“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 laboral.”

Ambos dispositivos contienen los deberes de prevención y seguridad de los empleadores, éstos deberán adoptar las medidas ineludibles para asegurar a los laborantes condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, que avale el desarrollo y organización del trabajo en condiciones dignas y seguras, que permita a los trabajadores y trabajadoras desarrollar sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, asegurando entre otros, la ausencia de formas de hostigamiento, acoso laboral o sexual.

Ahora bien, en cuanto a la regulación del acoso laboral, el artículo 56 de la LOPCYMAT hace una descripción de conductas ilícitas que confunden al interprete para identificar la existencia del acoso laboral en un momento determinado, aunado a que únicamente el sujeto activo del hostigamiento es el patrono o su representante. El legislador en la LOTTT delimitó 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 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 laboral⁷⁷”*.

De manera que el acoso laboral está tipificado como el hostigamiento o abuso de poder ejercido en forma periódica o permanente por el empleador

⁷⁷ LOTTT. Artículo 164.

o su representante, o por uno o varios compañeros de labores que infrinja la decencia o la integridad física, psíquica, emocional de un trabajador trastornando la efectiva prestación de servicios y poniendo en peligro su actividad o dañando las condiciones de ambiente laboral. Sin embargo, la LOTTT deja por fuera las conductas violentas descritas en la LOPCYMAT en su artículo 156 ya comentado.

Por otro lado, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia⁷⁸ (LOSDMVLV) en materia penal, define el acoso u hostigamiento: *“Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, 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.”* Cabe señalar, que el tipo penal sólo protege al sujeto pasivo femenino, excluyendo al resto de los géneros, incurriendo en discriminación por razón de género, transgrediendo el derecho humano fundamental de igualdad y no discriminación.

En cuanto a la jurisprudencia nacional, observamos que a pesar de que el acoso laboral está sancionado en la LOPCYMAT desde el año 2005 y tipificado como delito en la LOSDMVLV a partir del año 2007, los casos que han conocido los Juzgados del Trabajo han sido procesados bajo la figura del daño moral, establecido en el Código Civil Venezolano en el artículo 1.196 *“La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito...”*. Sin embargo, la Sala de Casación Social en sentencia N° 674 de fecha 05 de mayo de 2009, caso Javier Díaz contra

⁷⁸ Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia (LOSDMVLV). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 el 19 de marzo de 2007, artículo 15 numeral 2.

Sistemas Edmasoft C.A. y E-Business Corporation, C.A., expediente N° R.C. N° AA60-S-2008-000666, dejó sentado la definición de acoso laboral o mobbing de esta manera: *“...observa la Sala que el “mobbing” es 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 prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.”*

Es de hacer notar, que según esta concepción, un trabajador tendría que estar sometido a violencia psicológica extrema, como mínimo, una vez a la semana durante más de 6 meses para que el juez determine que hubo acoso laboral; la pregunta es, puede alguien soportar durante más de 6 meses, la violencia psicológica extrema al menos una vez a la semana, para que un tribunal determine que ha habido acoso laboral. De ser así, habría que penalizar severamente al acosador o acosadores, porque prácticamente deben haber destruido a la víctima; pareciera que lo más razonable es establecer límites y mecanismos para evitar, que esto ocurra, y es el supervisor inmediato el responsable de que una irregularidad de este tipo esté ocurriendo y no la haya corregido adecuadamente, a favor de la víctima aunque garantizando la adecuada calidad y cantidad de trabajo de la unidad de trabajo afectada.

Nótese que la jurisprudencia y doctrina Nacional han considerado el mobbing como sinónimo de acoso laboral, teniendo que la doctrina extranjera actualmente concibe como equivalente el acoso laboral y el acoso moral, pero distingue ésta figura del mobbing; la razón principal pudiera ser que la intención del acosador en el mobbing es sacar a la víctima del empleo, mientras que el propósito del acosador laboral pudiera ser cualquiera, tantos, como la propia creatividad del ser humano le permita. Insistimos, el mobbing es una modalidad de acoso laboral o acoso moral, así como también lo es el acoso discriminatorio por razón de sexo, orientación sexual, edad, raza,

religión, lengua, acoso sexual; el mobbing no agota la figura del acoso laboral.

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

El método puede entenderse como un camino al conocimiento o un conjunto de procedimientos de investigación de las ciencias. En la investigación no existe un método único, universal e incontrovertible⁷⁹. Si buscamos una definición más amplia podemos decir que se refiere a una serie de pasos o métodos que se deben plantear, para saber cómo se proseguirá en la investigación. Según plantea Carlos Sabino, referido al marco metodológico: “en cuanto a los elementos que es necesario operacionalizar pueden dividirse en dos grandes campos que requieren un tratamiento diferenciado por su propia naturaleza: el universo y las variables”. (Sabino, 1992)⁸⁰

El propósito fundamental de esta trabajo es describir el proceso de investigación documental, y caracterizar la monografía; el presente trabajo muestra un tipo de investigación documental puesto que se inició recopilando información a través de diversas fuentes, para lograr compilar lo necesario sobre el tema elegido, a partir de ese momento se realizó la respectiva selección de información que nos sería más útil para el proceso de investigación e interpretación, al respecto de esta de acuerdo con Arias (2006):

“La investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por los otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales

⁷⁹ El Diseño de la Investigación Jurídica Facultad de Derecho Universidad Simón Bolívar. Documento de trabajo realizado por Diana Marcela Bustamante Arango

⁸⁰ **SABINO, C. (1992)**. El proceso de investigación. [página web. Disponible en: <http://www.danielpallarola.com.ar/archivos1/procesoinvestigacion.pdf> [fecha de consulta: 22-02-2020]

o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”.

Como en el proceso de investigación documental se dispone esencialmente de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación, el conocimiento se construye a partir de su lectura, análisis, reflexión e interpretación de dichos documentos. Al inicio de la investigación nos damos cuenta que a medida que se avanza en la misma, los caminos del conocimiento se dividen y se buscó escoger el tema más centrado a conveniencia, de ahí el título. Además, buscar las formas de incidencia de la violencia psicológica en el ámbito laboral de la mujer, puesto que la violencia es un tema bastante extenso y son muchas las formas en que la violencia inciden afectan o modifican el comportamiento del ser humano en este caso la mujer, y llevado solo al ámbito laboral.

Para la investigación documental, el registro de la información obtenida fue de suma importancia; pero antes de ello, y de acuerdo con el tema seleccionado un paso importante fue la revisión de la bibliografía selectiva; es decir, que estuvo enfocada en detectar y obtener información útil al objetivo de estudio, considerando que fueron las más pertinentes, importantes y recientes.

En síntesis, para el desarrollo de la investigación documental, se requiere como condición necesaria, un tema seleccionado y delimitado, justificado, producto de la documentación o de la reflexión personal. Es necesario también precisar que los métodos están correlacionados con un momento histórico, de tal manera que deberá tenerse en cuenta las escuelas del derecho para entender la manera como se ha abordado el problema jurídico; actualmente como se evidencia en la investigación los cambios en las doctrinas, paradigmas, actividad legislativa, varía con el tiempo, y el derecho venezolano ha sido muy dinámico al momento de reconocer

muchas situaciones como supuestos de hechos tipificables en la Ley, pero también podemos ver que muchas situaciones que fueron reconocidas en otras legislaciones no se han tomado en cuenta en nuestro país.

El marco metodológico varía según el estudio, pero obviamente consta de una serie de pasos generales a los cuales se debe proseguir. Se debe comenzar realizando el tipo y diseño de la investigación, verificando los hechos cuantitativos, cualitativos y de campo que contiene el problema; con esto podemos deducir, como debemos proceder en la investigación. Plantear la serie de pasos correctos para extraer resultados concretos, el tipo de investigación se refiere a las categorías de estudio con las que se realizará la investigación. Según Oscar Nieto, estas constan de 3 partes, que son: “1) explorativo. 2) descriptivo. 3) Explicativo”. (Nieto, 2010)⁸¹

Para la investigación Básica se estableció inicialmente la revisión bibliográfica, la selección de información, el análisis de información, la sistematización de la información. Estas fueron planificadas a través del cronograma de la exploración, con la finalidad de ir construyendo el documento del artículo de investigación; durante la cual se extrajo los aspectos relevantes que permitieron la elaboración de esta averiguación. Otro aspecto muy importante fue en la escogencia de las técnicas de investigación pues de éstas dependió la selección de objetivos específicos y que los mismos fueran alcanzados en una total correlación. El diseño de los objetivos se encuentra completamente relacionado con las fuentes de la investigación, teniendo en cuenta de dónde se obtuvo la información, siendo directamente en la Ley, Jurisprudencia, Doctrina, entre otros.

⁸¹ Nieto, O. (2010, 21 de Octubre). Guía para elaborar un marco metodológico. [página web Disponible en: <http://www.slideshare.net/mnieto2009/gua-para-elaborar-el-marco-metodolgico>] [fecha de consulta: 23-02-2021]

Nuestra investigación sigue el Método Hermenéutico, pues hace referencia a la interpretación del derecho, en el cual puede compendiarse con el método exegético, sistemático y sociológico, vistos estos como fenómenos comprobables ya que todos son dinámicos con el modo de avanzar de la sociedad. La aplicación de este método se encamina a descubrir, hallar contradicciones, deficiencias, omisiones entre las normas o el sistema jurídico; se caracteriza por el análisis a partir de la vía inductiva. Se aplica en la jurisprudencia, entendida como la doctrina de los jueces, elaborada con base en la solución de casos concretos. En la doctrina, concebida como los estudios técnicos y teorías de los especialistas en las distintas ramas del derecho.

El objeto de estudio estuvo constituido por las normas jurídicas (formas de creación, interpretación, aplicación de la norma y su relación con los fallos de los tribunales; en el cual el enfoque se realizó desde la dogmática jurídica. De igual manera, se realizó análisis basados en la técnica jurídica, técnica legislativa, interpretación jurisprudencial y lo concerniente a la teoría constitucional); el contenido de las normas, en el presente caso fue asumido como una discusión sobre las circunstancias que posteriormente establecimos como hechos o actos jurídicos de contenido social, económico, político o cultural.

Por tanto, se trató de una investigación básica y de manera específica para el campo del derecho, las fuentes primarias seleccionadas fueron la Ley, los Instrumentos Internacionales y la Jurisprudencia como fue en nuestro caso, las cuales fueron abordadas de forma sistemática y jerárquica de acuerdo a su orden de prelación.; y como fuentes secundarias se consultaron la doctrina y textos especializados, los cuales sirvieron de complemento para dar forma a las conclusiones de la presente investigación.

De acuerdo al tipo de Estudio, podemos establecer que se realizó una investigación Jurídico-comparativo pues se trató de establecer las semejanzas y/o diferencias entre instituciones jurídicas o sistemas jurídicos (v.gr., semejanzas entre el derecho Laboral / Penal a nivel internacional y el derecho Laboral y penal venezolano). Y Jurídico-propositivo: ya que esta investigación se caracterizó por querer evaluar o establecer algunas fallas de los sistemas o normas, a fin de proponer o aportar posibles soluciones. ⁸²

⁸² Este punto tomado de Dávila, Johnny Antonio, Lineamientos para una investigación jurídica, Página Disponible en: www.ventanalegal.com/estudiantado [fecha de consulta: 23-02-2021]

CONCLUSIONES

Luego de haber culminado con la investigación del presente trabajo en relación con el desarrollo de cada objetivo específico he podido concluir lo siguiente:

Determinar ¿cuáles son los tipos de actos o comportamientos que se consideran violencia psicológica? En lo que respecta al mencionado objetivo podemos aludir que uno de los términos considerado como violencia psicológica en nuestra legislación y que además ha sido incorporado en diversos países a través de Códigos y Leyes, es el mobbing siendo dicha palabra la traducción al inglés de “acoso laboral” dicha definición se corresponde con un trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Asimismo, encontramos la traducción al español como “acoso laboral” pero siempre orientado al mismo comportamiento, así lo vemos reflejado en Leyes y Jurisprudencia de Venezuela que lo contemplan y también lo sancionan, siendo aquella situación en la que una o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma consecuyente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Es importante hacer mención que en algunos países el acoso laboral es considerado como una conducta descendente, es decir del superior a su subordinado producto de su situación de jerarquía y mando sobre este último. Por otra parte, durante la investigación se pudo hallar que el mencionado hostigamiento puede ocurrir de un colectivo a una sola persona o viceversa y que no solo ocurre de manera descendente sino también entre personas que se encuentran en un mismo rango laboral; incluso ocurriendo el maltrato entre iguales siendo este de mujer a mujer.

Establecer ¿de qué manera la violencia psicológica afecta el desarrollo laboral en las rutinas femeninas?

Las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia sexista en los lugares de trabajo son enormes principalmente para quienes las sufren teniendo en cuenta que no solo son las mujeres víctimas de estos tratos, pero si en mayor cantidad respecto a los hombres, las cuales terminan por perjudicar a empleadores y, en el caso del servicio público, incluso al gobierno.

Circunstancialmente en algunos casos, la víctima es progresivamente apartada, rechazada, degradada, desmotivada, entre otros. Con todas las consecuencias que esto puede tener para el individuo porque difícilmente supera esa condición de minusvalía, porque incluso, cuando hace algo muy bien, los acosadores lo toman a broma como algo insólito o inaudito, lo que inhibe aún más al trabajador.

De manera inmediata, o tiempo después las víctimas de esta violencia se ven afectadas en su salud, relaciones sociales, ambiente familiar, aspiraciones profesionales y también en su patrimonio a causa de las bajas laborales, los costes en médicos y medicinas, la posible pérdida de empleo y a veces la difícil empleabilidad futura que tienen las víctimas de acoso laboral. Estas dificultades, que constituyen un calvario para las personas afectadas, se incrementan cuando la denuncia de los hechos llega a los responsables de la empresa, y no se hacen responsables por estos hechos, ni aseguran la integridad del trabajador y la conducta de la o las personas que cometen la falta.

Lamentablemente en el acoso laboral se dan una serie de circunstancias que, normalmente, producen en las víctimas unos desequilibrios psicológicos más profundos que en otros tipos de hostigamiento, y que si no son tratados en sus primeras fases pueden

perdurar en el tiempo, convirtiéndose en crónicos; asimismo, los citados efectos pueden traer consigo consecuencias en las capacidades relacionales del individuo, afectando en sus relaciones de pareja y familiares así como a nivel social, dificultando su recuperación.

Identificar ¿cuáles son las normas aplicables y los vacíos jurídicos que pudiesen ser complementados para combatir este tipo de violencia?

En Venezuela, la regulación legal de la violencia laboral comenzó con la sanción del acoso sexual como delito en materia penal, y luego por la discriminación por razones de género en la disciplina de Derecho del Trabajo, este tema, reviste particular interés entre nosotros a partir de la sanción de la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. El primero de los instrumentos normativos consagró el delito de acoso u hostigamiento sexual, mientras que el segundo precisó las consecuencias jurídicas que dicha discriminación produce en la esfera del vínculo laboral.

A pesar de que nuestra legislación explícitamente reguló el acoso sexual para la mujer y cualquier integrante de la familia en la Ley sobre Violencia contra la Mujer y la Familia de 1998, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia (LOSDMVLV) de 2007 excluyó como víctima al sexo masculino en los delitos de acoso sexual y acoso laboral.

Ahora bien, en cuanto a la regulación del acoso laboral, la LOPCYMAT hace una descripción de conductas ilícitas que confunden al intérprete para identificar la existencia del acoso laboral en un momento determinado, aunado a que únicamente el sujeto activo del hostigamiento es el patrono o su representante. El legislador en la LOTTT delimitó el acoso laboral únicamente del patrono a su subordinado y en la realidad se dan las

otras formas que se pudieron explicar en la investigación, siendo de forma horizontal “entre mismos compañeros de trabajo” cuando ocurren estas lamentables situaciones, incluso entre personas del mismo género, y en algunas ocasiones de forma ascendente, puesto que algunos trabajadores abusan de los privilegios otorgados por ley para ejercer violencia en contra de superior.

REFERENCIAS

- ACEVEDO, D. Doctora en Estudios del Desarrollo. Docente e Investigadora del Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. ***(Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura)***. Universidad de Carabobo. 2012, vol.20, n.2, pp. 167-177. ISSN 1315-0138. [Página Web. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382012000200005&script=sci_abstract];[Fecha de Consulta: 02-01-2021]
- ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO [página web. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0686> [fecha de consulta: 23-01-2020]
- ACOSO LABORAL HACIA LAS MUJERES.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf 20/07/2014.
www.ilo.org
- ADOPTADO EN LA 34ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN GINEBRA el 29 de junio de 1954.
- ADOPTADO EN LA 42ª REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN GINEBRA el 25 de junio de 1958.
- AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; TASCÓN LÓPEZ, R.: La respuesta jurídico-laboral frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 95 y 96.
- APROXIMACIÓN AL ACOSO LABORAL DESDE LA LEGISLACIÓN COMPARADA. Bol. Mex. Der. Comp. [online]. 2016, vol.49, n.147, pp.71-98. ISSN 2448-4873.
- CARBALLO MENA, César Augusto: Derecho Laboral Venezolano. Ensayos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas 2008, pág. 12
- CARBONELL VAYÁ, E. J., et al.: El acoso laboral, antes llamado mobbing, ob. cit., págs. 49-50.

- CARLA MENA. El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008, ob. cit., pág. 608
- CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER EN NAIROBI. [página web. Disponible en: <https://www.uv.mx/uge/files/2014/05/Las-Cuatro-Conferencias-Mundiales-sobre-la-Mujer-Mexico-Copenhague-Nairobi-y-Beijin.pdf>]; [fecha de consulta: 29-12-2020].
- CONFERENCIA MUNDIAL DE LA ONU SOBRE LA MUJER .Ciudad de México (1975) [página web. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>]; [fecha de consulta: 20-12-2020]
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. Artículos 2, 23
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979). [Página web. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>]; [fecha de consulta: 26-12-2020].
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud 2002-2006, Bruselas, 11 de marzo de 2002, COM (2002) 118 final.
- DECLARACIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA CONFERENCIA MUNDIAL DE LOS DERECHOS HUMANOS. Celebrada en Viena 1993. [Pagina web. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>]; [fecha de consulta: 29-12-2020].
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS 10-12-1948. [página web. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-humanrights/#:~:text=La%20Declaraci%C3%B3n%20Universal%20de%20los,historia%20de%20los%20derechos%20humanos.&text=La%20Declaraci%C3%B3n%20establece%2C%20por%20primera,a%20m%C3%A1s%20de%20500%20idiomas>]; [Fecha de Consulta: 21-12-2020].
- DECRETO (N° 8.938) CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.076 Extraordinario de 07 de mayo de 2012.

- DIRECTRICES MULTISECTORIALES PARA SOLUCIONAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO DE TERCEROS RELACIONADOS CON EL TRABAJO [página web. Disponible en: <http://www.world-psi.org/es/directrices-multisectoriales-para-solucionar-la-violencia-y-el-acoso-de-terceros-relacionados-con-el> [fecha de consulta: 23-01-2020]
- EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA FACULTAD DE DERECHO UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR. Documento de trabajo realizado por Diana Marcela Bustamante Arango.
- ENCUESTA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO, realizada por la Fundación Europea [página web. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//ES> [fecha de consulta: 25-01-2020]
- ESCUDERO MORATALLA, J. F. y POYATOS I MATAS, G.: Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal, ob. cit., pág. 26
- Este punto tomado de Dávila, Johnny Antonio, Lineamientos para una investigación jurídica, Página Disponible en: www.ventanalegal.com/estudiantado [fecha de consulta: 23-02-2021].
- FRANCISCO ITURRASPE. Los deberes de Prevención y Seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Pitágoras C.A. Barquisimeto, Venezuela, pág. 184.
- FUSTER, V. y CORBELLA, J.: La ciencia de la salud, Editorial Planeta, marzo 2006, págs. 7 y 8
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J. L.: El Maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso, ob. cit., pág. 114.
- GRAHAM IAN: La Violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/04 OIT, número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, págs... 61 al 67. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf 22/07/2014. www.ilo.org
- HIRIGOYEN, Ma.F., (1998). **(El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana)**. Barcelona, Paidós ibérica. 1999,p.27 [Fecha de Consulta:26-12-2020]

- HEINZ LEYMANN. “The Mobbing Encyclopaedia-Bulling, ob. cit., Pág. 165
- IAN GRAHAM. La Violencia en el trabajo. Educación Obrera 2003/04 OIT, número 133. Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, págs... 61 al 67. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/-actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf 22/07/2014. www.ilo.org
- IGOA, M.: «El valor de la crisis», en Psychologies, nº 40, mayo 2008, pág. 10.
- IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA: Mobbing Manual de autoayuda. Debolsillo Clave. Barcelona, España 2012, pág. 26.
- ITURRASPE, FRANCISCO: *Los deberes de Prevención y Seguridad del empleador en el cuadro de la estructura jurídica del contrato de trabajo*. Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Pitágoras C.A. Barquisimeto, Venezuela, pág. 184.
- IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER EN BEIJING [página web. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>]; [fecha de consulta: 30-12-2020].
- LA DIRECTIVA 89/391/CEE, del 12 de junio de 1989, la cual marcó el inicio de la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la Unión Europea.
- LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO. Publicación de la Internacional de Servicios Públicos - ISP Brasil y AFL-CIO Solidarity Center e IMPACT Trade Union, de Léa Marques São Paulo, enero de 2016. [página web. Disponible en: www.world-psi.org]; [fecha de consulta: 19 de Diciembre del 2020].
- LEYMANN HEINZ: “The Mobbing Encyclopaedia-Bulling”, investigación realizada desde 1982 hasta 1983 sobre el comportamiento de hostigamiento en el lugar de trabajo, publicada a principios de 1984 por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional en Estocolmo (Leymann & Gustavsson, 1984). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, The Content and Development of

Mobbing at Work. Pág. 165 Traducido por el Prof. Dr. Francisco Fuertes Martínez

- LEYMANN, H. (1996). **(Mobbing en el Trabajo)**. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. [Fecha de Consulta:29-12-2020]
- LEY APROBATORIA CONVENIO (Nº 111) SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 27.609 de 03 de diciembre de 1964
- LEY APROBATORIA DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS “PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA”. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 31.256 de 14 de junio de 1977.
- LEY APROBATORIA DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 2.146 Extraordinario de 28 de enero de 1978, Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: ...b) la seguridad y la higiene en el trabajo...
- LEY APROBATORIA CONVENIO (Nº 155) SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 3.312 Extraordinaria de 10 de enero de 1984.
- LEY BÁSICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS [página web. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/national-focal-points/sweden> [fecha de consulta: 23-01-2020]
- LEY DEL LAZIO, [página web. Disponible en: <https://www.olir.it/documenti/legge-autonomica-11-luglio-2002-n-12-2002/> [fecha de consulta: 22-01-2020]
- LEY SOBRE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER Y LA FAMILIA. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 36.531 del 03 de septiembre de 1998
- LEY SOBRE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LOS LUGARES DE TRABAJO [página web. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf [fecha de consulta: 23-01-2020]

- LEY ORGANICA 5/2010, [página web. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2010/06/22/5> [fecha de consulta: 22-01-2020]
- LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.647 el 19 de marzo de 2007, artículo 15 numeral 2.
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Artículo 164
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS: Infracción por acoso laboral o acoso sexual. Artículo 528. El patrono o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual se le impondrá una multa no menor del equivalente de treinta unidades tributarias, ni mayor del equivalente a sesenta unidades tributarias, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que tenga derecho el trabajador o trabajadora.
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS: Causas justificadas de despido. Artículo 79. Serán causas justificadas de despido, los siguientes hechos del trabajador o trabajadora: ...k) Acoso laboral o acoso sexual.
- LEY ORGANICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS: Causas justificadas de retiro. Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella: ...h) Acoso laboral o acoso sexual.
- LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 de 26 de julio de 2005. Artículo 56 numeral 5.
- LEY 2002/73 DE MODERNIZACIÓN SOCIAL [página web. Disponible en: <http://www.ilo.int/legacy/spanish/protection/safework/cis/legosh/fra/index.htm> [fecha de consulta: 22-01-2020]
- LEY 1010, DEL 23 DE ENERO DE 2006. [página web. Disponible en: <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/ley-1010-23-enero-2006-282234> [fecha de consulta: 22-01-2020]
- LUELMO MILLÁN, M. A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», ob. cit., págs. 18 y 19.
- MANUAL DE NACIONES UNIDAS PARA LA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS DELITOS INFORMÁTICOS. [página web. Disponible en:

https://www.unodc.org/documents/congress/Documentation/A-CONF.222-12_Workshop3/ACONF222_12_s_V1500666.pdf; [fecha de consulta: 26-12-2020]

- MARINOFF, L.: Pregúntale a Platón. (TRADUCCIÓN: SANJUÁN CASTAÑO, G.), Ediciones B, enero 2004, pág. 390.
- MENA, CARLA: El Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo. Revista Derecho del Trabajo N° 5 Extraordinario 2008, ob. cit., pág. 608
- NIETO, O. (2010, 21 de Octubre). Guía para elaborar un marco metodológico. [página web Disponible en: <http://www.slideshare.net/mnieto2009/gua-para-elaborar-el-marco-metodolgico>] [fecha de consulta: 23-02-2021].
- OBSERVATORIO DE SALUD DE LA MUJER: Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género, ob. cit., págs. 19-20.
- PARRA, N. y GONZÁLEZ, B.: «Capítulo I. La caja de herramientas del Programa por los Buenos Tratos», en AA. VV. (Coordinadores: CARO, M. A. y FERNÁNDEZ-LLEBREZ, F.), Buenos tratos: Prevención de la violencia sexista, Talasa Ediciones, 2010, pág. 30
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo», ob. cit., pág. 28. «El mecanismo psicológico conocido como “error básico en la atribución”».
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: Mobbing. Manual de autoayuda, ob. cit., pág. 34
- PIÑUEL Y ZABALA, I...: Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo, ob. cit., pág. 43.
- PROTECTION FROM HARASSMENT ACT DE 1997 Y LA DIGNITY AT WORK ACT DE 2001 [página web. Disponible en: <https://www.kervinandbarnes.co.uk/resources/dignity-at-work/>] [fecha de consulta: 22-01-2020]
- RECOMENDACIÓN 194 29-05-2010 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [página web. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R194] [fecha de consulta: 19-01-2020]

- RECUPERADO EL 10 DE ENERO DE 2007, [página web. Disponible en: <http://www.angelo-soares.uqam.ca>]; [fecha de consulta: 30-12-2020]
- REGLAMENTO LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.292 Extraordinario del 25 de enero de 1999.
- REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS SOBRE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS Y MEDIDAS PARA COMBATIRLA, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- REQUERO IBÁÑEZ, J. L.: «Constitucionalidad y marco jurídico de la Ley sobre Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres», en AA VV. (Directora: ELÓSEGUI ITXASO, M.), Políticas de Género. Consejo General del Poder Judicial, 2008, pág. 419
- ROMERO RODENAS, M. J.: Protección frente al acoso moral en el trabajo, ob. cit., pág. 9.
- SABINO, C. (1992). El proceso de investigación. [página web. Disponible en: <http://www.danielpallarola.com.ar/archivos1/procesoinvestigacion.pdf>] [fecha de consulta: 22-02-2020]
- SÁEZ NAVARRO, M. C.: «Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo», en Aranzadi Social paraf. 37 (Presentación), BIB 2001/2012, pág. 4. Disponible en: <http://www.westlaw.es>
- SAN MARTÍN GARCÍA, A. y CLEMENTE DÍAZ, M. (**Violencia de género y cultura**). Servicio de publicaciones de la Universidad de la Coruña, 2012, p. 54. [Fecha de Consulta: 26-12-2020]
- SOARES, A. (2002). (**Bullying: When Work Becomes Indecent**). Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.425 del 28 de abril de 2006.