



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJO DE GRADO
TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**IMPLICACIONES JURÍDICAS QUE SE DERIVAN DEL ACOSO SEXUAL EN
EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO**

Presentado por:

Marisol Da Vargem

Para optar al Título de:

Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor:

Abg. Carlos Achiquez Meza

Caracas, septiembre de 2011



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO

ÁREA DE DERECHO

ESPECIALIDAD “DERECHO DEL TRABAJO”

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado - Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Marisol Da Vargem, titular de la cédula de Identidad 11.309.385, para optar al Título de Especialista en DERECHO LABORAL, cuyo título tentativo es: IMPLICACIONES JURÍDICAS QUE SE DERIVAN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO y manifiesto que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de _____, a los ____ días del mes de _____ de ____

Nombres y Apellido

C.I

DEDICATORIA

A mis queridos padres Mercedes Da Silva y Manuel Da Vargem, quienes me apoyaron en todo momento para el logro de esta meta, a fin de crecer personal y profesionalmente.

RECONOCIMIENTOS

A mi tutor quien me brindo su apoyo incondicional para la elaboración del presente trabajo, asimismo agradezco a todos mis seres queridos quienes me inspiraron para la culminación de esta investigación.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO

DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO

ÁREA DE DERECHO

POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

**IMPLICACIONES JURÍDICAS QUE SE DERIVAN DEL ACOSO SEXUAL EN EL
ÁMBITO LABORAL VENEZOLANO**

Autor: Marisol Da Vargem

Asesor: Abg. Carlos Achiquez Meza

Fecha: septiembre 2011

RESUMEN

El propósito del presente estudio consistió en analizar las implicaciones jurídicas que se derivan del acoso sexual en el ámbito laboral venezolano. Para lograr tal fin, se desarrolló un estudio en la modalidad de investigación documental con un diseño bibliográfico de estilo monográfico; como referentes teóricos se utilizaron contenidos relativos a la evolución del fenómeno del acoso sexual en el campo laboral, la conceptualización del acoso u hostigamiento sexual, el análisis de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que regulan tal hecho, los factores que lo generan y las implicaciones sociales, institucionales, personales y jurídicos que de él se derivan. Se utilizaron técnicas de trabajo como el subrayado, el resumen y el fichaje y como métodos de análisis de información se emplearon el análisis documental, la contrastación de opiniones y elementos del análisis de contenido. Finalmente se obtuvieron los siguientes resultados. El tema comienza a cobrar vigencia a mediados de la época de los noventa con los estudios de Leymann, este fenómeno constituye una violación de los derechos humanos, específicamente los de la mujer; se puede hablar de factores que ocasionen el hecho aunque hay una serie de indicadores que aparecen en la mayoría de los casos, finalmente se determinó que esta situación genera serias implicaciones a nivel social, institucional, personal y jurídico, afectando seriamente los contextos donde se produce.

Palabras clave: Acoso sexual – ámbito laboral – implicaciones jurídicas – investigación documental.

INDICE

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPITULO I <u>LA EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.</u>	14
CAPÍTULO II <u>CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.</u> 18	
CAPITULO III <u>INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE REGULAN EL ACOSO SEXUAL EN EL CAMPO LABORAL.</u>	27
Régimen Jurídico Venezolano que aborda el Acoso Sexual en las Relaciones de Trabajo.	36
CAPITULO IV <u>FACTORES QUE GENERAN EL ACOSO SEXUAL.</u>	43
CAPÍTULO V <u>IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL</u>	46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
Conclusiones	55
Recomendaciones	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	64

TABLA DE CUADROS

Cuadro N° 1. Normativa latinoamericana que regule el acoso u hostigamiento laboral en el contexto de trabajo.....	28
Cuadro N° 2. Efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador afectado.....	47
Cuadro N° 3. Daños más frecuentes que manifiestan las víctimas de acoso laboral.....	49

INTRODUCCIÓN

El presente estudio tiene como propósito analizar las implicaciones jurídicas que se derivan del acoso sexual en el ámbito laboral venezolano. Para lograr tal fin se parte del hecho de la incorporación de la mujer al mercado laboral, el cual generó una serie de transformaciones en la sociedad en general y muy específicamente en el ámbito familiar y laboral.

Tal fenómeno inició de manera incipiente un rompimiento en la tradicional distinción de los estereotipos asignados a los roles que debían cumplir el hombre y la mujer desde el comienzo de la humanidad. Toda vez que históricamente, el hombre fue percibido como el proveedor y protector de la familia y/o grupo social, asumiendo las tareas más complejas en los contextos sociales y familiares; la mujer por su parte, era considerada como un símbolo de la reproducción humana y se le confirió la responsabilidad de criar y educar a los hijos, dedicarse a las tareas domésticas a objeto de contribuir al desarrollo familiar, obviando su crecimiento personal y profesional. Tal desigualdad de valoración de funciones de acuerdo a los roles, influyó considerablemente en las relaciones interpersonales y fundamentalmente al momento de que la mujer se incorporaba al mercado laboral.

Esta tendencia hacia la desvalorización del rol de la mujer se ha mantenido hasta el presente, en la medida en que las relaciones sociales de género se expresan en una distribución desigual de poder entre hombres y mujeres, generando situaciones de tensión y violencia que afectan fundamentalmente al género femenino; tales situaciones se materializan en una constante discriminación de la mujer, el hostigamiento laboral y más recientemente, el acoso sexual hacia ella.

Este último aspecto cobra marcado interés en la medida que la mujer se consolida como miembro activo en el campo laboral, y el estudio de este fenómeno o hecho se concreta en la última década del siglo pasado (Leymann, 1990); desde entonces, la terminología empleada para referirse a la situación de violencia sexual en el campo laboral es diversa: mobbing, buylling y acoso u hostigamiento sexual, de allí la importancia de conocer e intervenir este hecho que afecta a parte importante de la población trabajadora, fundamentalmente femenina.

En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insta a los países miembros a dictar regulaciones para crear un ambiente de trabajo libre de acoso laboral. Esta organización ha considerado el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (fundamentalmente contra las mujeres) (Acevedo, 2009).

En términos generales, el acoso sexual consiste en cualquier forma de acercamiento o coacción física o verbal de connotación sexual no deseada por la persona afectada, que se deriva de la relación laboral generando un ambiente de trabajo hostil, una limitación en el desempeño de las actividades laborales y un condicionamiento, en ocasiones, para aspirar a ocupar puestos de trabajo, constituyendo de esta manera un atentado contra la libertad sexual y el ambiente propio para cumplir las tareas asignadas.

La situación anteriormente descrita trae frecuentemente como consecuencia, que la mujer abandone su actividad laboral con el propósito de solventar el problema, mas en otros casos, debido a la necesidad económica la mujer opta por mantener la discreción y omitir el hecho para conservar su puesto de trabajo.

Un experto en salud laboral, mexicano, Fuentes (2004) del Hospital General de Saltillo, expresa que muchas de las víctimas de mobbing tienden a sufrir de tensión nerviosa, irritabilidad y ansiedad, lo cual puede conducir a manifestaciones de depresión, insomnio y trastornos psicosomáticos como: jaquecas, problemas gástricos y afecciones cutáneas, entre otras dolencias.

Coincidiendo con la referida opinión, Benavente (2005) expresa que:

Las consecuencias para quienes lo sufren, lo viven o han vivido, son bastante graves, incluso traumáticas, las cuales llevan como ápice las secuelas psicológicas y por supuesto, la pérdida del puesto de trabajo y muchas veces de los beneficios que de ella se derivan. La persona acosada dentro del trabajo, podría estar condicionada a un cambio de empleo o despido, trayendo como consecuencias trastornos psicológicos, físicos, morales y mentales, y la mayoría de las personas que son objeto

de un acoso o sollicitación sexual, prefieren ignorarlo, justamente porque su denuncia o protesta sobre el hecho, en nada resolvería el problema sino, que por el contrario, lo agravaría aun más (pp.198-199).

De lo transcrito supra, se desprende que la persona sometida a hostigamiento sexual ve afectada su psiquis y disminuida su productividad. En consecuencia, el panorama planteado suele presentarse en diversos contextos que van desde las trabajadoras domésticas hasta empleadas en organizaciones jerarquizadas donde éstas se encuentran en situación de indefensión ante una diversidad de mensajes de contenido sexual por parte de sus compañeros, patronos o empleadores, careciendo de plena autonomía para rechazar tales sollicitudes, las cuales serán ejercidas bajo amenaza de despido o retaliación por parte del acosador.

En este orden de ideas, lo anteriormente señalado se proyecta en la definición de Carballo (2000) quien señala que el acoso sexual es:

La exigencia formulada por un superior, normalmente pero no siempre, de sexo masculino, a un subordinado suyo, normalmente pero no siempre, de sexo femenino, para que se preste a una actividad sexual si quiere conseguir o conservar ciertos beneficios laborales (así como) aquellas incitaciones sexuales importantes, de una sollicitación sexual o de otras manifestaciones verbales, no verbales o físicas de índole sexual, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona o de crear un entorno de trabajo ofensivo hostil, de intimidación o de abuso (p.72).

En atención a este tópico, cabe destacar que en Venezuela no se le ha otorgado la importancia requerida en virtud de la carencia de eventos o campañas de difusión para prevenir o repeler el denominado acoso, mobbing, sollicitación, bullying u hostigamiento sexual, y en este sentido, se observa en el Ordenamiento Jurídico Nacional la ausencia de disposiciones expresas constitucionales o legales que regulen esos hechos; así como procedimientos especiales para dirimir estos conflictos.

En síntesis, lo anteriormente expresado revela que el acoso sexual constituye una marcada discriminación hacia la mujer en el campo laboral, en virtud de sus implicaciones en el desarrollo de su quehacer humano y profesional a partir de preconcepciones estereotipadas del rol que le ha tocado cumplir a lo largo de la historia; de allí que la investigadora se plantee la siguiente interrogante que orientará la presente investigación: ¿Cuáles son las implicaciones jurídicas que se derivan del acoso sexual en el ámbito laboral venezolano?

En tal sentido, es necesario destacar que a fin de dar respuesta a la citada interrogante, se formularon y desarrollaron los siguientes objetivos. Con relación al objetivo general, éste se orienta a analizar las implicaciones jurídicas que se derivan del acoso sexual en el ámbito laboral venezolano.

Respecto a los objetivos específicos se intenta describir la evolución del fenómeno del acoso sexual en el campo laboral; contrastar los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que regulan el acoso sexual o mobbing en el contexto laboral; describir los factores que generan el acoso sexual en el contexto laboral enmarcado en el ordenamiento jurídico venezolano.

La presente investigación se justifica plenamente en virtud que su contenido aborda uno de los temas que atañe más profundamente a la mujer en su quehacer cotidiano y específicamente como parte activa de una organización laboral: el acoso sexual, el cual, se ha convertido en uno de los temas más álgidos en los predios laborales dadas sus implicaciones de carácter ético, social y jurídico y su significativa influencia en el normal desarrollo de cualquier organización.

En diversas oportunidades y en diferentes latitudes se comenta que la mujer ha sido objeto de discriminación y hostigamiento por parte de sus colegas y superiores masculinos al momento de iniciar una etapa laboral, lo que conlleva a una gran carga de incertidumbre que, en ocasiones, decretan su fracaso en su vida privada y profesional. Muchos autores, coinciden en señalar que esta situación es producto de la desvalorización que ha sufrido la mujer a lo largo del tiempo y que data de los arbores de la humanidad.

Allí radica la importancia del presente estudio con el cual se intenta, construir un cuerpo estable de aportes teóricos que permitan interpretar la situación laboral de mujer, la

marcada discriminación a la cual ha sido sometida y fundamentalmente al acoso sexual del que constituye su víctima predilecta; en tal sentido, la investigadora se propone generar evidencias concretas que, permiten la reflexión sobre la situación planteada.

Asimismo, se producen lineamientos, orientaciones y propuestas para la prevención del acoso sexual en el contexto laboral y se formulan recomendaciones a objeto de sensibilizar a los legisladores sobre la importancia de la temática en cuestión, lo que en definitiva, beneficiara a la mujer como sujeto de derecho, y en el desarrollo de sus actividades en el contexto laboral.

En este orden de ideas, se pretende revisar la percepción de diferentes autores, quienes han tratado de explicar las causas y las consecuencias de esta acción humana en el entendido de que una más amplia información sobre esta compleja temática, podría incidir significativamente en una visión compartida del papel que juega la mujer en el hogar, en la organización y en la sociedad y muy específicamente en el campo laboral.

Por otra parte, el estudio presenta un compendio de elementos teóricos y empíricos basados en la opinión de expertos y en la acción investigativa que permiten interpretar la realidad laboral femenina a través de sus experiencias en el citado ámbito; entre los referentes teóricos empleados se destacan, el papel de la mujer en el campo laboral, la marcada discriminación a la que ha sido sometida y más específicamente a hostigamiento y acoso laboral considerando la totalidad de sus aristas.

En síntesis, la conjunción de estos tipos de aportes podría coadyuvar a un mejoramiento de la calidad de vida institucional donde prevalezcan los valores éticos y morales y se estimen los derechos humanos como baluartes insustituibles de la convivencia humana.

Con relación a la factibilidad del estudio, es importante destacar que la investigadora tuvo fácil acceso a las fuentes de recolección de información en virtud de su condición de jurista lo que contribuyó a la recolección, sistematización y análisis de la información y en consecuencia, conocer a profundidad este hecho social; asimismo, la investigadora dispuso de los recursos y el tiempo necesario para la realización del presente estudio.

Otro aspecto que justifica el desarrollo del presente trabajo, lo constituye su actualidad, vigencia y relevancia, lo que garantiza su originalidad. De la misma forma, la investigación se ve revestida de una gran carga de pertinencia social dado que la misma, guarda correspondencia con una problemática que se ha convertido en una necesidad sentida en la actividad de la mujer en el ámbito profesional.

Es menester señalar, que la investigadora se vio motivada a abordar el presente estudio en función de su experiencia en el área jurídica, su condición de defensora de los derechos humanos y específicamente el de la mujer, quien ha sido sometida a un proceso de discriminación y exclusión a lo largo del tiempo, en diferentes latitudes, intentando con ello, contribuir a la transformación de ese paradigma considerando que en la actualidad se vive en un contexto de cambio constante.

En definitiva, la presente investigación persigue en consecuencia, concienciar al sector legislativo, doctrinario y jurisprudencial del Derecho Laboral Venezolano sobre la necesidad de reflexionar y pronunciarse con relación a esta temática, a objeto de contribuir a la optimización de las relaciones interpersonales, entre los trabajadores y a éstos con la organización propiciando situaciones armoniosas dentro del contexto laboral, lo que eventualmente redundaría en una mayor productividad, consideración, respeto, libertad, participación y comunicación en los diferentes niveles organizativos del estamento laboral patrio.

Metodológicamente el estudio se enmarca en una investigación teórica, la cual se configura en una investigación analítica y de desarrollo conceptual; en atención a los objetivos formulados, la presente investigación corresponde a una monografía con un alcance descriptivo. Por otra parte, el proceso de recolección de información requirió el desarrollo de una investigación documental a través del análisis documental, mediante la revisión de doctrina, leyes y jurisprudencia e inclusive artículos de prensa. Como técnicas de organización de información se utilizaron el subrayado, el fichaje y el resumen y como técnica de análisis e interpretación se emplearon el análisis documental, la contrastación de ideas y elementos de análisis de contenido. En definitiva, el trabajo se desarrolló a partir de la siguiente estructura:

- a) Acopio de la información.

- b) Sistematización de la información.
- c) Análisis de la información.
- d) Interpretación de la información, y
- e) Síntesis final o conceptualización.

CAPITULO I

LA EVOLUCIÓN DEL FENÓMENO DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

El acoso sexual constituye una de las modalidades del acoso laboral que para Leymann (1996) consiste en “actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira” (p.56). Según el autor, el mobbing o acoso laboral, surge de un conflicto que ha degenerado y lo analiza como una forma particularmente grave del estrés psicosocial, y a este respecto, señala Irigoyen (2001) que “Por mobbing o acoso laboral se entiende las acciones repetidas y reprehensible o claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo” (p.70).

De igual manera, la citada autora destaca dentro del acoso laboral, las conductas hostiles que se presentan en este sentido y que van desde la más difícil de advertir hasta la más evidente, entre ellas: Atentados contra las condiciones de trabajo, aislamiento y rechazo de la comunicación, atentados contra la dignidad y violencia verbal, física o sexual. Así mismo, en cada uno de estos estados la víctima esta estigmatizada y presentan un cuadro de estrés que paulatinamente va mermando sus habilidades y su estado emocional.

La motivación por el estudio del abuso sexual en el trabajo es de reciente data, destacándose un mayor interés en el tema en la última década del siglo pasado. En tal sentido, los primeros estudios se realizan en el año 1990 con el trabajo de Heinz Leymann, acerca del mobbing o abuso sexual en el trabajo. Dada la complejidad del fenómeno, los términos empleados para referirse a las situaciones de acoso laboral es variado, al considerar las diferentes formas de expresión de las mismas: mobbing, buylling, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual, victimización, entre otros. En épocas recientes se ha observado un creciente interés por estudiar e intervenir este fenómeno por su complejidad y porque afecta a una parte significativa de la población femenina trabajadora. Así pues, en la actualidad se evidencia una gran cantidad de trabajos científicos relativos al tema y en diferentes países se han formulado legislaciones específicas para atender y

prevenir la violencia en el contexto laboral. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insta a los países miembros a dictar normativas para regular el ambiente de trabajo y librarlo de acoso laboral. El citado ente considera en la actualidad, el acoso sexual y el hostigamiento laboral como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres). De manera especial, el asedio sexual, el cual se debe entender como una forma de discriminación por razón del sexo; así, un Comité de Especialistas de la referida organización ha condenado el acoso sexual en virtud del Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958). En el año indicado supra, la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el contexto laboral deteriora las condiciones de trabajo de los empleados y sus perspectivas de empleo y promoción, y abogaba por la incorporación de medidas para combatirlo y evitarlo con políticas conducentes a la igualdad de género.

Por otra parte, el análisis de género en la violencia laboral es todavía más reciente, confiriendo un mayor interés a su estudio en el análisis de las relaciones laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres.

Es importante destacar que el hostigamiento laboral puede estar matizado por diversas expresiones. En definitiva, este tópico ha cobrado vigencia en el tiempo debido a su complejidad y significativa importancia en la vida social, organizacional y particularmente en la vida de la mujer.

En términos generales, para Leymann (1996) “el Mobbing o Acoso Laboral consiste en una serie de actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de la mira” (p.56). Según este autor, el mobbing o acoso laboral surge de un conflicto que ha degenerado y lo analiza como una forma particularmente grave del stress psicosocial. En síntesis, el mobbing ha llegado a convertirse en una amenaza social tanto para el trabajador como para la organización.

Los estudios pioneros respecto a esta importante temática se remontan a mediados de los años noventa del siglo pasado con el trabajo de Leymann (1996), quien encontró que el objeto de acoso sexual en el trabajo eran las mujeres jóvenes (entre 20 y 40 años de edad)

y que los acosadores eran mayoritariamente del sexo masculino, coincidiendo en que tanto en organizaciones públicas como privadas los hombres ostentan cargos gerenciales en una proporción de tres a una.

Desde entonces la terminología utilizada para definir el acoso laboral ha sufrido transformaciones en el tiempo y el espacio, atendiendo a diversas formas de expresión de las mismas: hostigamiento y acoso sexual, victimización, bullying y mobbing, entre otros. Con el paso del tiempo, a nivel jurídico se ha generado un creciente interés por estudiar e intervenir tan importante fenómeno por su constante incremento y porque afecta una importante masa de la población trabajadora.

La violencia de género en el ámbito laboral, consiste en un hecho cotidiano que aparece en las relaciones laborales y muy específicamente entre los sexos masculinos y femeninos; no obstante, no se reconoce como transgresión, por el contrario, se evidencia una tendencia hacia la banalización o la normalización del hecho, puesto que las víctimas por lo general, evitan acusar a sus transgresores.

Más específicamente, el acoso sexual durante mucho tiempo fue considerado una situación “normal” en el lugar de trabajo y a pesar de responder, a una realidad tangible comprobada, su percepción se ve limitada por la persistencia de valores y prejuicios profundamente internalizados en la sociedad latinoamericana en general y, venezolana de manera específica, en consecuencia, tales prácticas se concretan bajo formas de violencia contra las mujeres en un entorno sexista y como un abuso de poder tanto jerárquico como de género.

Al respecto, Kanpinen (1997) expresa que:

Algunos estudios realizados en los países europeos revelan, que el hostigamiento sexual en el trabajo, no es un fenómeno aislado para millones de mujeres de la Europa Comunitaria, el acoso sexual es una parte no deseada y desagradable de sus vidas laborales (p. 235).

En tal sentido, es menester señalar, que se trata de una marcada violencia que atenta contra derechos fundamentales, como lo son la igualdad y no discriminación, contenida en el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; el derecho al trabajo, entre otros; no obstante, la violación de tales derechos por lo general, queda en el

anonimato entre otras razones por el evidente desconocimiento de sus derechos por parte de las mujeres aunado al temor que representa denunciar a un superior lo que eventualmente puede convertirse en un despido seguro o en una posterior retaliación

Casas (2005) considera que tal situación:

Contamina el entorno laboral y tiene graves efectos sobre la salud, la autoestima y el rendimiento. Si bien la sociedad comienza a tomar conciencia de la problemática derivada del acoso, todavía queda mucho camino por recorrer. Empieza a reconocerse como un problema que puede estar presente en cualquier empresa, que perjudica y degrada a la víctima que la padece y que debe ser tratado y sancionado, es decir, empezamos a considerarle un problema social. Y para ser reconocido como tal, existe un problema social cuando un grupo que tiene influencia es consciente que una determinada condición social afecta sus valores y puede ser atacado mediante una acción colectiva (p.69).

CAPÍTULO II

CONCEPTUALIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.

El acoso laboral en el lugar del trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés *mobbing* ("asediar, acosar, acorralar) es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del *statu quo*, entre otros.)

El término *mobbing* (del verbo inglés *to mob*, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1990, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del *mobbing* son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

Una de las formas más graves del acoso laboral o mobbing lo representa el acoso sexual, que de acuerdo a Masso (2007) tiende a conceptualizarse en dos términos: el acoso técnico y el declarado. El primero se refiere a la exposición de una persona ante abusos de diferente índole que van desde simples piropos con connotaciones sexuales hasta la violencia física independientemente de la valoración del receptor. El acoso declarado es aquél en el que, además de haber estado incluida dentro de las situaciones señaladas anteriormente, el receptor las ha vivido como tal.

Es de hacer notar, que la mayoría de los estudios sobre acoso sexual ponen de relieve que la mayor incidencia se ubica en la modalidad de acoso sexual leve en menoscabo de las modalidades más graves. No obstante, algunos especialistas en el área como Beneyto (1994), Agra (2000) y Roldán (2001), coinciden en señalar que esta diferencia puede ser el resultado del miedo a realizar denuncias relativas a modalidades del acoso más graves. A la luz de los estudios empíricos realizados, es posible señalar que el acoso sexual se manifiesta a través de distintas formas y en grados de intensidad diversos y que su incidencia, difícil de determinar con exactitud es lo suficientemente importante para su prevención y/o eliminación.

Otro aspecto que cobra vital importancia con relación al acoso sexual en el trabajo lo constituyen las diferentes manifestaciones conductuales en las que se presenta este hecho; éstas son de diferentes tipos y de acuerdo a Muskus (2002) las mismas se presentan de la siguiente manera:

Conductas verbales:

Bromas, chistes con contenido sexual.

Piropos ofensivos.

Comentarios insultantes hacia la persona con connotaciones sexuales.

Valoración sobre el aspecto físico de alguien.

Reiteración en la petición de citas.

Observaciones peyorativas sobre las mujeres en general.

Solicitud de relaciones sexuales sin presión.

Preguntas íntimas y personales sobre la sexualidad de una persona.

Intromisión en su vida sexual.

Chantaje sexual.

Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales.

Presiones para obtener favores sexuales con amenaza o recompensa.

Amenazas de represalias después de negarse a acceder a algunas de las insinuaciones sexuales.

Conductas físicas:

Violación del espacio vital de una persona.

Tocar, pellizcar, agarrar.

Acariciar, besar o abrazar.

Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.

Agresión sexual, tipo penal propio dentro de los delitos contra la libertad sexual.

Otras Conductas:

Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien

Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos. Material sexual.

Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las mujeres, enviar notas, cartas o exponer posters con connotaciones sexuales (pp. 44-45)

Esta serie de conductas inadecuadas pueden integrarse en diferentes modalidades de abuso sexual y en este sentido aparecen dos modalidades diferenciadas: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

El chantaje sexual, es la modalidad de abuso sexual en donde se ofrece una oportunidad de ascenso a cambio de favores sexuales. En tal sentido, se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y cuando éste se niega es perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará el futuro del trabajador. Los victimarios son sujetos activos de este tipo de actor quienes ostentan el poder para decidir sobre la relación laboral de la víctima.

El acoso ambiental, se trata de todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo inadecuado, hostil, humillante, o amenazante para el acosado. Se trata de individuos activos, tanto superiores como compañeros de labor. Otros especialistas, se basan en la presencia o ausencia de acciones ejecutivas para clasificar tales hechos, por ello se hace una discriminación entre aquellas manifestaciones que se desarrollan verbalmente, a nivel de palabras, es decir, en un plano fundamentalmente comunicativo y aquellas que implican acciones ejecutivas, en cuyo caso se les considera modalidades más graves.

Independientemente del nivel de la agresión y de la modalidad puesta en escena, cualquiera de las formas (leve, moderado, grave) son lo suficientemente impactantes para tratar de prevenirlas, en virtud del daño personal e institucional que ocasionan.

El acoso sexual, como se ha señalado con anterioridad, supone como mínimo la presencia de dos personas, a saber: la víctima y el victimario; ambos totalmente diferenciados en su condición laboral, género y conducta; de allí, que es necesario destacar el perfil tanto de la víctima como el de trasgresor para un mejor reconocimiento de la situación.

En función de lo planteado, los sujetos intervinientes del acoso laboral son: la víctima, el entorno y el agresor. En cuanto a la víctima, producto de la violencia moral ejercida en su contra, experimenta una perturbación en el ejercicio de su derecho al trabajo y por consiguiente a la estabilidad en el mismo, como consecuencia de la presión ejercida por el agresor que conlleva al abandono de su ocupación laboral, de allí que esta situación sea una causal de retira justificado de su trabajo, por las notas características que este presenta:

- a) La posibilidad de los sujetos agresores o agredidos sean uno o sean múltiples, aunque esto último ocurra rara vez.
- b) La necesidad de que la conducta sea recurrente y repetitiva.
- c) La conducta puede consistir en: destrucción de las redes de comunicación de la víctima, es decir, procurar en la posibilidad de las medidas su aislamiento del resto de los trabajadores de la empresa.
- d) Destruir su reputación.
- e) Perturbar el ejercicio de sus labores habituales y por último.

f) Esta conducta ejercida sobre la víctima tiene una concreta finalidad: lograr que el trabajador abandone sus labores cotidianas, lo cual conlleva a un retiro justificado en el mismo.

En función de lo planteado, la víctima en numerosos casos son personas, especialmente mujeres, vulnerables, frágiles y depresivas, las cuales son objeto de ataques por parte del agresor quien descarga sus frustraciones sobre ellas. Pero también, existen situaciones en que las víctimas de acoso laboral es una persona de buen nivel académico con formación profesional definida, lo cual es visto como un peligro por el agresor, en vista de que se puede presentar un nivel competitivo que pudiera perjudicar su status en la empresa o institución.

De igual manera, otro de los elementos intervinientes en la configuración de una situación de acoso laboral, aparece el entorno como medio que propicia la existencia de relaciones de trabajo afectadas por este tipo de violencia laboral. En este sentido, cuando la empresa, institución o corporación, no tienen claramente definidos los roles de cada uno de sus integrantes dentro de la misma ocurren este tipo de que atentan contra la estabilidad laboral del trabajador, por lo tanto, en toda asociación humana los individuos que forman parte de ella requieren de un líder, de un gerente, o de un director que oriente el sentido en cuanto a la visión y a la misión que debe cumplirse dentro del ámbito del trabajo y minimizar de alguna manera este tipo de conducta.

En cuanto al acosador o mobbers, debe entenderse como tal, a aquel sujeto que pone de manifiesto acciones desestabilizadoras en contra de otro, con el fin de extinguir el buen ambiente de trabajo en que se desenvuelve la víctima, relegándola por completo del ejercicio normal de su actividad laboral, actitudes que vienen ligadas desde una perspectiva psicológica a trastornos en la conducta estimulados por razones de mediocridad, miedo a la pérdida de privilegios, intolerancia y hasta por el deseo excesivo de ser admirado.

De igual manera el acosador conoce bien sus limitaciones, deficiencias e incompetencias y por ello siente temor de que pueda ser sustituido en su cargo. De este modo, el agresor en una situación de acoso laboral no logra identificarse a simple vista, por cuanto estos aparentan ser personas positivas, serviciales y disciplinadas, sin embargo, los psicólogos señalan como rasgos básicos de cualquier acosador o mobbers la existencia de

conductas orientadas hacia la inseguridad, envidia, narcisismo, necesidad de control, oportunismo y falta de transparencia, entre otros.

En función de lo planteado anteriormente, el acoso laboral, es una violencia que no se advierte al instante sin embargo, es destructiva para el trabajador acosado por el efecto acumulativo de conductas frecuentes y repetidas lo que constituye la agresión y el modo específico de esta varía de acuerdo a los medios socio-culturales y los sectores profesionales.

Con relación al perfil de la víctima, se han realizado diferentes estudios en el ámbito nacional e internacional, el acoso sexual presenta diferentes incidencias en atención al grupo social analizado. Al respecto, es necesario determinar los factores que contribuyen al surgimiento del acoso sexual en el ámbito laboral y Arvelo (2003) señala que, entre los más destacados se cuentan:

- Género. La casi totalidad de estudios realizados en la Comunidad Europea, en los Estados Unidos, en Latinoamérica y fundamentalmente en Venezuela, demuestran que en gran medida el acoso sexual tiene como agresor a un representante del sexo masculino y como víctima a una mujer relativamente joven (preferiblemente entre 20 y 40 años).

- Estado civil. Aún cuando el transgresor no fija su atención en un determinado tipo de mujeres, el colectivo de mujeres especialmente afectado es el de mujeres separadas, divorciadas o viudas.

- Condiciones laborales. El acoso sexual tiende a ocurrir en cualquier circunstancia, siempre que haya un grupo de personas bajo la adscripción de un compañero o jefe transgresor, pero existen condiciones que favorecen la aparición de este hecho; ellos son: la temporalidad contractual, el trabajo a destajo, la precaria situación socio-económica de la víctima y los horarios preferiblemente nocturnos; éstas son características habituales de las víctimas de acoso sexual.

- Edad. Aunque en términos generales, el acoso sexual incluye víctimas en el rango de los 20 a 40 años de edad por el atractivo que ofrecen al transgresor, las más vulnerables comprenden víctimas entre los 16 y 24 años de edad. Recientemente, se ha

observado la incidencia de acoso sexual en el colectivo de jóvenes del sexo masculino que recién se incorporan al mercado de trabajo.

- Nacionalidad. Las víctimas más amenazadas son extranjeras con carencias económicas aunque los victimarios no discriminan en aspectos que tengan que ver con la nacionalidad; en ocasiones, el estímulo más importante es que la víctima presente algún tipo de discapacidad física o mental; lo que facilita la acción transgresora. Esta situación pone de manifiesto que muchas veces el acosador o transgresor se aproveche de la vulnerabilidad de la posible víctima para ejecutar su acción; vale decir, su inexperiencia, la dependencia del trabajo o su escasa capacidad para defenderse.

Es de hacer notar, que los estudios realizados no determinan una correlación entre el atractivo físico de la mujer, en otras palabras, el hecho de ser atractiva no implica una mayor probabilidad de padecer acoso sexual.

En cuanto al perfil del acosador, Yáñez (2005) señala que es importante destacar que no existe un perfil único del acosador, no obstante existen elementos comunes que lo caracterizan y es de vital importancia conocer algunas de ellas, a saber:

El que se involucra en este tipo de actividad tiende a ser inmaduro, disfruta del excesivo coqueteo y con frecuencia alardea de sus logros sexuales, en otras palabras, se caracteriza por ser sexista, y pueden presentar dos características bien diferenciadas: puede ser inseguro, retraído y dominado por su pareja, o bien todo lo contrario, es decir, se valoriza como un ser muy atractivo y actúa de manera desaforada.

En términos generales, los individuos que asumen el acoso sexual como conducta cotidiana suelen ser casados o con cierta estabilidad afectiva y ocupan cargos generalmente superiores a sus víctimas (mandos intermedios que facilitan el contacto con la víctima) tienden a ser fríos, narcisistas y con escasa empatía. Generalmente, suelen ser caprichosos y les cuesta aceptar un “no” como respuesta: tienen una visión sesgada de la mujer, lo que significa que la desvalorizan, no la valoran como un ser igual sino como alguien inferior. Por otra parte, los estudios realizados sobre el tema no establecen una correlación significativa entre las personas que ejercen el acoso sexual y la presencia de algún tipo de psicopatía. Esta práctica suele ser horizontal, lo que significa que quienes la ejercitan con mayor probabilidad suelen ser compañeros de trabajo, en cuyo caso la modalidad

prevaleciente es la leve. Cuando el transgresor es un superior jerárquico, la conducta tiende a ser más grave.

Con relación al acoso sexual tres especialistas en el área, Tangri, Buró y Jonson (2002) concluyeron que existen fundamentalmente tres modelos teóricos asociados al acoso sexual:

- El modelo biológico: este parte de tres supuestos:
 - a) El impulso sexual es más fuerte en el hombre que en la mujer por razones biológicas, lo que explican la mayor frecuencia de transgresión por parte del sector masculino.
 - b) La naturaleza humana es similar, en los diferentes contextos; en ese sentido la atracción natural entre seres de diferentes sexo es una realidad tanto dentro como fuera del ámbito laboral
 - c) El carácter de algunos hombres los induce a que presenten conductas tendentes al acoso sexual.

De estas premisas, se colige que el acoso sexual no es otra cosa que la manifestación de la atracción sexual. Por ello, se deduce que el acoso sexual es inevitable ya que su aparición depende, en gran parte de la carga biológica de las personas.

- El modelo organizacional: es el modelo que enfatiza los factores estructurales de cualquier organización. Entre los factores más importantes que suelen explicar este modelo se encuentran: la estratificación organizacional, en otras palabras, mientras más estratificada es la organización, mayor es la probabilidad de que ocurran abusos sexuales; en este caso, el poder se utiliza como factor de dominio sobre el resto del grupo para obtener con cierta facilidad una gratificación sexual. Vinculada al factor anterior, se encuentra el número de individuos que laboran en una organización; en tal sentido, a mayor número de individuos, mayor será la probabilidad de alcanzar la gratificación sexual. Este factor se relaciona con la proporción de personas de uno y otro género; lo que significa, que el constante incremento de mujeres en el mercado laboral propicia la ocurrencia del acoso sexual. Otro factor que propicia el acoso sexual lo constituyen las funciones desempeñadas por los miembros de la organización; el acoso

sexual se explica entonces por la prevalencia del hombre en puestos clave, lo que les permite dominar el escenario y tomar decisiones que en numerosas ocasiones, favorecen al acoso sexual.

En el mismo orden de ideas, aparece la normativa interna de la organización como un factor que favorece el acoso sexual; ésta ha sido elaborada por los líderes de la organización (hombres por lo general), lo que contribuye a reforzar su condición y a facilitar su acción en este campo.

La disponibilidad de procedimientos de quejas y denuncias es realmente limitada y cuando existe, no es fácil tomar partido, dado a los temores de pérdida del empleo o de retaliación por parte de los superiores jerárquicos.

a. El modelo socio-cultural: considera el acoso sexual como una forma de manifestación del sistema patriarcal en el entorno social. En tal sentido, el acoso sexual consiste en un producto final que se deriva de las normas actuales, los valores internalizados, los estereotipos y el tradicional sistema de creencias que inducen a pensar que el hombre es superior a la mujer: por ello el acoso sexual regula la interacción entre hombres y mujeres, permitiendo el predominio del primero sobre la segunda. Para Esquivel (2004) el acoso sexual no es más que otra forma de expresión del poder patriarcal que siempre ha existido de forma más o menos explícita entre hombres y mujeres.

CAPITULO III

INSTRUMENTOS JURÍDICOS NACIONALES E INTERNACIONALES QUE REGULAN EL ACOSO SEXUAL EN EL CAMPO LABORAL.

El fenómeno del mobbing o acoso sexual ha generado serias repercusiones en el ámbito laboral, social y familiar, así como en otras áreas del quehacer humano; hecho éste que ha originado una serie de debates y discusiones, los cuales han contribuido a su análisis desde el punto de vista psicológico, laboral y jurídico en diferentes contextos a nivel internacional, regional y local.

Este último aspecto cobra gran importancia en virtud de sus múltiples implicaciones en el diario quehacer humano, lo que ha contribuido a su necesaria regulación en diferentes contextos: nacionales e internacionales. Tales hechos han impulsado cambios de gran significación fundamentalmente en el contexto jurídico internacional y ocasionalmente en el nacional.

Por tanto el derecho comparado cumple un rol de vital importancia en el tratamiento de esta temática puesto que, nos presenta diferentes regulaciones sobre la temática en cuestión en diferentes contextos.

En tal sentido, Rivas (2010) señala que durante la última década ha surgido una gran proliferación de estudios de carácter académico, jurídico y sociológico y psicológico alrededor de la temática del acoso laboral a nivel internacional y en casi su totalidad se remiten al origen del concepto a raíz del desarrollo de la legislación de derechos civiles en los Estados Unidos durante la década de 1970, destacando la relevancia de la adopción, el 27 de noviembre de 1991 de la Recomendación de la Comisión Europea relativa al a protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el correspondiente código de conductas sobre métodos para combatir el acoso sexual. Asimismo, se analizan las legislaciones nacionales sobre el tema.

Con relación a su vigencia, es necesario señalar que a partir de 1993 se han promulgado diversas disposiciones jurídicas a objeto de prohibir el acoso sexual o normativa que amparan contra la discriminación y contra los actos de género en el contexto

laboral; entre esta diversidad de normativas se destacan las siguientes de acuerdo a la misma autora (2010).

A continuación se elabora un cuadro realizado a partir de datos generados por Rivas (2010), quien nos concede una visión global de la Normativa Jurídica Latinoamericana que regula el acoso sexual en el contexto de trabajo.

Cuadro N° 1. Normativa latinoamericana que regule el acoso u hostigamiento laboral en el contexto de trabajo.

País	Año	Normativa	Contenido
Argentina	1993	Decreto Presidencial	Proscribe el hostigamiento sexual en el servicio público.
Chile		Ley sobre Acoso Sexual	
Costa Rica	1995	Ley sobre Acoso Sexual en el Trabajo y la Enseñanza	Ha constituido un instrumento fundamental para declarar ilegal este comportamiento en los centros de trabajo.
Filipinas	1995	Ley contra el Acoso Sexual	Constituye un progreso similar. Ya antes se habían tomado disposiciones como la Orden Administrativa Núm. 80/1991, Política contra el

			acoso sexual del Ministerio de Trabajo y Empleo, modificada por la Orden Administrativa Núm. 68/1992, aunque no se cumplieron cabalmente ya que no proveían penas en caso de infracción.
Nueva Zelanda	1993	Ley de Derechos Humanos de 1993	Incluye el acoso sexual.
Sudáfrica	1996	Aviso Oficial Núm. 804, titulado Libro verde sobre la equidad en el empleo.	Propone prohibir el acoso sexual en el trabajo.
Alemania	1994	Ley sobre la Igualdad de Hombres y Mujeres	Incluye varias disposiciones, entre ellas la de protección de los trabajadores, encaminadas a salvaguardar la dignidad de las mujeres y de los hombres protegiéndolos contra el acoso

			sexual.
Austria	Modificada en 1993	Ley de Igualdad de Trato	Al principio no contemplaba el acoso sexual, al ser modificada por la Ley Núm. 833/1992 se incluyó por parte de un empleador o un tercero dentro del concepto de discriminación sexual prohibida, lo que da derecho a indemnización. También la Ley Federal Núm. 100/1993, relativa al servicio público en general, equipara el acoso sexual a la discriminación sexual prohibida.
Bélgica	1992	Real Orden	Trata sobre la protección de los trabajadores contra el acoso sexual en los centros de trabajo, está completada por la Real Orden de

			1995 relativa a los ministerios federales. Ambos textos prohíben de manera específica esa conducta.
Finlandia	1995	Ley Núm. 206	Modifica la Ley sobre Igualdad de 1986.
Irlanda		Ley de Igualdad en el Empleo	Prohíbe totalmente el acoso sexual.
Italia		Ley para Luchar contra el Acoso Sexual en el Lugar de Trabajo	El proyecto partió de la Comisión de Trabajo del Senado.
Malta	1995	Modificaciones a la legislación laboral	Sobre la protección de la dignidad de todos los trabajadores frente a conductas inaceptables, entre ellas el acoso sexual.
Reino Unido	1993	Reglamento de la Protección del Empleo y contra la Discriminación Sexual	Fueron consideradas medidas de resarcimiento, donde se suprimió el límite máximo de 1000 libras

			<p>esterlinas de indemnización a las víctimas de discriminación sexual, con el objeto de ajustar la situación en el país a la decisión del Tribunal de Justicia Europeo.</p>
Suiza	1995	Ley Federal sobre Igualdad del Hombre y la Mujer	<p>Considera el acoso sexual como discriminación sexual prohibida.</p>
Francia	1992	Ley sobre el Abuso de Autoridad de carácter Sexual en las Relaciones de Trabajo (Ley Núm. 92-1179)	<p>Se modificó el Código de Trabajo y el Código de Enjuiciamiento Penal. Dicha ley estipula que el acoso sexual en el lugar de trabajo constituye un delito punible en virtud del Código de Trabajo, castigado con pena de un (01) año de prisión y multa de hasta 25.000 francos franceses. El Código Penal prevé</p>

			para este tipo de acoso penas de hasta dos (02) años de prisión y multas de hasta 100.000 francos franceses.
España		Estatuto de Trabajadores de 1980 y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo de 1971.	Considera el acoso sexual en el trabajo una violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo. . Además está tipificado en el Código Penal los castigos van de seis a 12 semanas de cárcel hasta la imposición de multas, y estas penas son más altas dependiendo de la gravedad del hecho, esto es, si el acosador es un jefe, si se impidió una promoción laboral o si la mujer, por ejemplo, fue contratada de forma temporal.

Fuente: RIVAS PÉREZ, El Acoso Sexual Laboral, Análisis jurídico, psicológico y social. Ediciones Paredes. Caracas, Venezuela, 2010

El cuadro anterior constituye una evidencia de que el acoso sexual ha sido objeto de regulación en diferentes latitudes y ha sido objeto de penalización tipificado en diferentes Códigos Penales. Es de hacer notar que en el continente europeo de totalidad de las naciones condenan estos hechos con prisión o pago de multas no obstante los legisladores en su conjunto expresan que aunque la sanción es un hecho de importancia, lo primordial es que la persona agredida sea resarcida o reparada por su situación.

En términos generales, la legislación contra el acoso sexual en el trabajo es de reciente data, se desarrolla a partir de 1993, el conjunto total de normativas es una muestra de la gran variedad de nuevas leyes contra el hostigamiento sexual en el trabajo, pero sólo la interpretación puede dar concreción a la prohibición de este género de conductas en el trabajo.

De acuerdo a Gómez (2006) la respuesta de los tribunales hasta mediados de 1995 de acuerdo a los estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su recopilación “Condiciones de Trabajo-Lucha contra el Acoso Sexual en el Trabajo” (1995) ha sido muy escasa. En tal sentido, se dictaron sentencias en muy pocos casos, habida cuenta de que existían muy pocas leyes sobre el tema para la época y las existentes entraron en vigencia a partir de 1995 en la mayoría de países que legislaron al respecto.

Al respecto, la OIT (1995) refiere casos importantes en varios países.

En 1993 el Tribunal Supremo de los Estados Unidos y algunas jurisdicciones de los países europeos entre ellos Francia y Reino Unido, así como Japón dictaron sentencias importantes sobre el tema.

En los Estados Unidos se considera que el acoso laboral constituye un tipo de discriminación en el trabajo por razones de sexo; en Francia, por su parte, este tipo de acoso continúa considerándose un abuso de poder o de autoridad y se indemniza como tal; en España se considera una violación al derecho de seguridad e higiene del medio ambiente de trabajo y en Japón se juzgaron pocos pero significativos casos de hostigamiento a jóvenes trabajadores que fueron coaccionados por sus jefes prometiéndoles favores a cambio de sexo.

La Organización Internacional del Trabajo (1995) relata que en Bélgica 1991 se dio un caso muy especial cuando el Tribunal Laboral de Apelación de Lieja confirmó una decisión de un tribunal de trabajo que consideraba injustificado el despido de una empleada quien afirmaba que la causa fundamental de la extinción de un contrato de trabajo era su queja por escrito sobre el acoso sexual que presuntamente había sufrido por parte del director de su centro laboral. El tribunal consideró que en vista de la ausencia de respuesta y pruebas por parte del empleador, no existían motivos para el despido injustificado de la empleada, a quien se le retribuyó su cargo como derecho a reparación.

Por otra parte, en los Estados Unidos no está definido en el derecho federal pero es reconocido como una forma de discriminación por razones de sexo en el título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964. Las resoluciones judiciales han ido variando con el paso del tiempo, y a mediados de los años 70 se intentó recurrir por primera vez a la protección del Título VII en casos de insinuaciones verbales y físicas repetidas de carácter sexual, contra empleados por parte de sus superiores. A pesar de que los tribunales menores adoptaron una actitud tradicional, las instancias de apelación se mostraron dispuestas a ponerse del lado de las víctimas bajo la condición de que se pudiera demostrar la veracidad de los hechos denunciados, y que éstos tuvieran repercusión en su situación laboral. (OIT, 1995)

En otro sentido, la OIT (1995), señala que a inicios de la década del noventa se produjo un avance en el caso *Strochemann Bakeries Inc., V Teamsters Local 776*, cuando el Tribunal de Apelación de California se vio obligado a revisar una decisión arbitral encaminada a readmitir a un acosador que había denunciado que los defectos de procedimiento que condujeron a su despido eran contrarios a la protección procesal negociada en convenio. El Tribunal consciente de la importancia de la política pública contra el acoso sexual en el trabajo decidió apartarse del respeto tradicional de los órganos jurisdiccionales y sentenció que a pesar del defecto de procedimiento, el despido era justificado.

En Canadá tanto la legislación federal y como provincia al tipificar el mobbing o acoso sexual en el trabajo como un delito punible independiente y en algunos casos las víctimas han recurrido al recurso de amparo de manera exitosa.

En Europa se reconoce el hostigamiento sexual como abuso de autoridad. Tal es el caso de Francia donde la jurisprudencia se ha caracterizado por hacer un estudio riguroso de los hechos a objeto de dilucidar el comportamiento del acusado el cual debe calificarse de acoso no deseado. Allí la tendencia respecto al resarcimiento consiste en la condena al pago de daño y perjuicios más los intereses en lugar de proceder a la readmisión del trabajador.

En Irlanda, las sentencias de los Tribunales Laborales son progresistas; en el caso de una trabajadora, ésta alegó que una relación sexual voluntaria con el acosador había concluido por lo que el tribunal decidió que el consentimiento inicial no justificaba que se produjesen actos semejantes posteriormente. (OIT, 1995)

En España, llama la atención el hecho de que los casos presentaban dos características notables: los Tribunales Laborales fallaron a favor de las víctimas aplicando las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ley de Procedimiento Laboral de 1995 aunque los Tribunales de Apelación prefirieron revocar estas sentencias o disminuir la indemnización (OIT, 1995).

En síntesis, los ejemplos presentados por la Organización Internacional del Trabajo demuestran claramente que desde mediados de la década de los noventa se legisla de manera clara y terminante los asuntos relacionados con el acoso u hostigamiento sexual en el lugar del trabajo y que estos casos se consideran una violación o discriminación de los derechos humanos, fundamentalmente de los derechos de la mujer.

Régimen Jurídico Venezolano que aborda el Acoso Sexual en las Relaciones de Trabajo.

En Venezuela a diferencia de los países señalados no se cuenta con una ley específica que regule el Acoso Sexual en el contexto laboral, sin embargo, se cuenta con una serie de disposiciones en los instrumentos legales del país que son aplicados en el contexto nacional inspirados en el espíritu de los instrumentos jurídicos internacionales como la Convención de los Derechos Jurídicos de la Mujer en 1953; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1979; el Convenio Interamericano para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia contra la Mujer en 1994; entre otros.

Es importante destacar, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) hace referencia en cuanto a la no discriminación, fundándose en la raza, sexo, credo, la condición social y la condición de igualdad (preámbulo, artículo 19, 21, 88, 89 y 95), además el artículo 60, el cual contempla la protección del honor, la vida privada y la intimidad.

En la actualidad, Venezuela se ha pronunciado legislativa y jurisprudencialmente con relación al acoso u hostigamiento sexual y laboral, toda vez que con la promulgación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia en 2006 y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el año 2006, tipifica este hecho como una forma de violencia y discriminación contra la mujer e impone las sanciones correspondientes en cada caso.

Esto ha constituido un avance en el Ordenamiento Jurídico Venezolano, habida cuenta, que en el pasado este delito no estaba regulado de manera expresa, sino que se consideraba a través de los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por tales razones, es menester mencionar los siguientes instrumentos jurídicos:

La Organización Internacional del Trabajo ha definido el acoso sexual en el trabajo como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad y salud, un problema de discriminación, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia (primariamente contra las mujeres). Este hecho ha sido considerado como una forma de discriminación, por razón de sexo en el Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, a objeto de combatir y evitar esta situación como una política para lograr la igualdad.

En igual sentido, la Ley Orgánica del Trabajo sólo contempla algunos principios que por analogía podrían considerarse para la protección de los trabajadores; entre los cuales se podrían mencionar el amparo a la dignidad del trabajador (artículo 24), la igualdad social (artículo 186) el medio ambiente de trabajo (artículo 185 literal “a” y 236).

Por otra parte, la Ley Orgánica para el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, promulgada en diciembre de 2006, prevé el acoso sexual en el trabajo como un

delito sujeto a sanción y señala medidas preventivas para lograr su erradicación. Entre las disposiciones que se pueden mencionar, se encuentra el artículo 15, que define las formas de violencia contra las mujeres y específicamente en sus literales “f” y “g” establece el acoso sexual y la violencia contra la mujer respectivamente.

Las sanciones penales y pecuniarias contra este delito se encuentran preceptuadas en los artículos siguientes: 33, 34, 39, 41, 42, 43, 45 y 47 ejusdem.

De la misma forma, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 56, numerales 5, 8 y 9, estatuye como deber de empleadores, tomar medidas para evitar la discriminación en el trabajo, el hostigamiento y el acoso laboral.

Asimismo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 12 norma lo referido al acoso sexual, señalando las formas en que se incurre en este delito.

Independientemente de las disposiciones jurídicas señaladas supra, es importante tener en cuenta lo correspondiente al principio de progresividad a favor de los derechos humanos, este representa dentro del postulado constitucional una verdadera conquista, aunque los instrumentos internacionales atinentes a la tutela y a la protección de los derechos fundamentales, ya ofrecían un abanico jurídico para el desarrollo progresivo de los mismos y en tal sentido se expresa:

...Antes de verse concluido ninguna Convención de carácter general, ya los preámbulos de las Declaraciones de 1948 contiene la idea de que el régimen jurídico internacional de los derechos humanos debe instaurarse progresivamente... no se admite ningún tipo de discriminación en su goce y ejercicio, bien sea que ella derive de elementos de raza, credo, sexo, pensamiento entre otras (Nikken, 2000, p.130)

A este respecto, la Sala Constitucional del Máximo Tribunal del País, ha expresado sobre el particular, que el Estado venezolano es garante y defensor de los derechos de los ciudadanos, indistintamente que no se encuentren enunciados en el ordenamiento jurídico interno; tal y como lo asentó en la sentencia No. 899, de fecha 31-03-2001, expediente No. 00-3309:

...La Constitución de 1999, además de establecer al Estado como garante y protector de los derechos humanos, enuncio dichos derechos, dejando claro que esta enunciación no es denegatoria de otros no señalados expresamente en ella...

Por su parte, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, ha enfatizado sobre el rango constitucional que tienen todos los instrumentos internacionales atinentes a derechos humanos, como quedo asentado en la sentencia 103, de fecha 12-06-2001, expediente No. 00-2760, la cual destaca:

...diversas convenciones internacionales que son leyes vigentes en el país, con jerarquía constitucional, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la vigente Constitución...

De lo anteriormente expuesto, se evidencia que la progresividad de los derechos humanos incluye a la masa trabajadora del país, por cuanto así está establecido en la CRBV en su artículo 87 el cual reza: "... El Estado garantizara la adopción de medidas necesarias a fin de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosas y le garantice el pleno ejercicio de este derecho....". De igual tenor el artículo 89 ejusdem hace mención a "El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado...". De tal manera, que las progresividad de los derechos humanos de los trabajadores están debidamente garantizados en el ordenamiento jurídico del país.

En este orden de ideas, el ordenamiento jurídico patrio, ha concebido al trabajo desde diversas perspectivas, es decir como un hecho social, como un derecho y como un deber poniendo en manos del Estado venezolano la responsabilidad de tutelar la actividad laboral y el ejercicio del derecho en sí mismo. Por consiguiente, cuando los derechos de los trabajadores se encuentren amenazados en su ambiente laboral, como está establecido en los artículos 23 y 24 de la LOT, relacionados con el deber de trabajar y el derecho al trabajo.

Serán causas justificadas de retiro, los siguientes hechos del patrono, sus representantes o familiares que vivan con él:

- A) Falta de probidad;

- B) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- C) Vías de hecho;
- D) Injurias o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o a miembros de su familia que vivan con él;
- E) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente la seguridad o higiene del trabajo;
- F) Cualquier acto que constituye falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo; y
- G) Cualquier acto constitutivo de despido indirecto.

Así pues, de la norma supra transcrita se desprende que cuando se verifique alguno de los supuestos anteriores, el trabajador tendrá derecho a retirarse justificadamente del trabajo, es decir, poner fin unilateralmente a la relación de trabajo y además, tal como se ha sostenido:

...según la jurisprudencia reiterada y pacífica de la Sala Civil de la extinta Corte Suprema de Justicia y de la reciente Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, el trabajador de las indemnizaciones previstas para el despido injustificado consagradas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, conjuntamente con su derecho a la antigüedad y al preaviso legal (Artículo 104 y 108 LOT), por la vía del juicio ordinario laboral, (González, 2003, p.485).

En función de lo planteado, y en razón de que el acoso laboral constituye una situación delicada y lesiva para los derechos de los trabajadores, es necesario explorar si tal circunstancia fáctica puede ser encuadrada dentro de los supuestos de retiro justificado previsto en la Ley Orgánica del Trabajo (1997)

En virtud de que algunos autores han señalado que el acoso laboral puede ser considerado como una vía de hecho, la relación de trabajo puede terminar también por voluntad común de las partes o por causa ajena a la voluntad de ambas partes.

En atención a la problemática expuesta, antes de analizar si el acoso laboral puede ser considerado como una vía de hecho, se requiere precisar el alcance de tal noción y en tal

sentido se debe hacer mención a la posición asumida por González Escorche (2003), quien señala que: “las vías de hecho constituyen todo acto de violencia o de agresión física...” (p.481). por su parte, González Fuenmayor (2005), expresa que: “...son conductas objetivas materializadas por el patrono que dan lugar a que el trabajador pueda retirarse de manera justificada.” (p.187).

Ahora bien, desde la óptica de los autores citados se infiere que las vías de hecho no están limitadas al daño o amenaza de daño físico, sino que incluyen otras actuaciones, entre ellos violencia moral, puede considerarse la posibilidad de que los eventos desplegados por un acosador dentro de la relación laboral, sean estimadas como vías de hechos configurativas de una causa de retiro justificado.

De este modo, en cuanto a la posibilidad de considerar el acoso laboral como un supuesto de vía de hecho, definidas estas como:

Atentado de toda índole contra el derecho ajeno y contra las personas.
Violencia injusta. Las que lesionan a una persona en sus bienes o en sus derechos, todo acto en que, ejerciendo o arrogándose una potestad de la que se carece, se actúan pretensiones o derechos contrarios, a los otros. Las vías de hecho personales son tanto las heridas o golpes dirigidos contra el cuerpo de otro como las ofensas al honor o a la dignidad, las cuales integran desde el homicidio a las lesiones levísimas; y desde la difamación o calumnia, pasando por la injuria, a los insultos vulgares. (Cabanellas, 1996, p.212).

Ahora bien, para enmarcarlo dentro de las causales de retiro justificado en la situación en que se dé el acoso laboral en línea descendente o para incluirlo dentro de las causales de despido justificado cuando el acoso laboral se presente en línea ascendente, se debe señalar que la Ley Orgánica del Trabajo, precisa muy claramente y de forma expresa las causales por medio de las cuales el patrono puede proceder al despido justificado. Así como también, menciona a aquellos supuestos en los que el trabajador puede interrumpir la prestación de su servicio en forma justificada.

Así las cosas, para cualquiera de los dos casos está previsto que la existencia de una vía de hecho, que transforme el ejercicio normal del derecho al trabajo, es causante de la alteración del vínculo laboral. De hecho, que en la interpretación de la normativa vigente y

de la jurisprudencia sobre la materia se debe fundamentar la tesis de que los administradores de justicia al conocer la situación de acoso laboral en línea descendente, también en las situaciones de acoso laboral en línea ascendente, pues el juzgador debe otorgarle al tratamiento jurídico correspondiente a una causal de despido justificado, puesto que ello garantizaría el derecho de los trabajadores y el derecho de los patronos de estar protegido por el Estado como garante de los derechos laborales.

Visto de esta forma y como se ha indicado anteriormente, el acosador asume una conducta hostil y reiterada para afectar la estabilidad laboral de la víctima y de esta manera presionar para el trabajador abandone sus responsabilidades laborales en consecuencia esta situación debe ser asumida como causal de retiro justificado, que excuse al trabajador de su abandono en virtud de que el mismo no fue voluntario, sino que por el contrario, fue propiciado por el acosador en su afán de limitar la relación de trabajo de su víctima. En razón de este planteamiento, la doctrina ha ofrecido manejar la problemática jurídica vinculada al acoso laboral desde el punto de vista de enfermedad ocupacional, abuso del derecho y como causal de retiro justificado.

De acuerdo a ello, el acoso laboral atenta contra la estabilidad en el trabajo como lo refiere Franco, 1999, p.126. Al señalar que “La estabilidad es una institución que refleja el interés social en la conservación de las relaciones laborales”, por ello la estabilidad significa la imposibilidad del patrono de despedir al trabajador en el momento que él lo requiera.

CAPITULO IV

FACTORES QUE GENERAN EL ACOSO SEXUAL.

Como es sabido por todos, el fenómeno humano tiende a ser complejo, y su desarrollo no suele explicarse a través de relaciones lineales de causa y efecto; no obstante, existen una serie de indicadores que, de una u otra forma, se vinculan con el acoso sexual y permiten su explicación; y entre ellos se pueden señalar los siguientes:

a) Sexismo: que se explica en una marcada discriminación de la mujer en el campo laboral.

b) Estereotipos: son creencias populares que permiten la perpetuación que tradicionalmente y a lo largo de la historia le asignan un papel diferenciado a los roles que cumplen el hombre y la mujer, y que determinan grandes diferencias con relación a sus competencias, su capacidad de asumir roles sociales, familiares y profesionales; este aspecto cultural, justifica de alguna manera el acoso sexual, fundamentalmente en las modalidades menos graves. Las mujeres, en parte, por la educación recibida tienden a actuar como víctima y en algunos casos, cumplen el papel de cómplices de manera inconsciente. Al respecto, en ocasiones son demasiado tolerantes en situaciones de acoso, asumiendo este hecho como algo natural.

Asimismo, un factor de vital importancia en el origen del acoso sexual lo constituye la falta de ética en las relaciones interpersonales. Tal como señala Esquivel (2005), por lo que el transgresor inicia su búsqueda de placer sexual sin tomar en consideración las posibles consecuencias de sus actos. De igual manera, la carencia de normas laborales precisas deja de ser un freno para la acción, pues la organización no se ha planteado la posibilidad de que esta situación pueda producirse. Esto se explica, porque en el contexto laboral, no se han contemplado estrategias para la prevención de este hecho.

Otro aspecto que vale la pena mencionar lo constituye la precariedad laboral, pues se ha determinado en numerosos estudios en el ámbito internacional, que a mayor inestabilidad laboral, mayor es la vulnerabilidad de la mujer de sufrir acoso sexual en su centro de trabajo.

La reacción ante el acoso sexual difiere considerablemente en la persona que debe afrontar este hecho; entre las estrategias para enfrentarlo se deben destacar las siguientes:

- a. La percepción que se tenga de la gravedad de la conducta de acoso sexual.
- b. La constancia, insistencia y reiteración en la conducta del agresor.
- c. La respuesta del transgresor ante la actitud de la mujer acosada.
- d. La percepción del agredido sobre la defensa que le otorga la institución.
- e. El conocimiento de la posible víctima sobre los recursos que le presta la organización ante tales situaciones. En tal sentido, si la organización muestra signos de intolerancia hacia el acoso y lo manifiesta a sus miembros, se generará un clima adecuado para la denuncia lo que eliminará sensiblemente la probabilidad del acoso sexual.

f. Evitar al acosador, puede parecer inicialmente una estrategia favorable pero no siempre ha sido así, fundamentalmente en aquellas situaciones en la que se está obligado a mantener una relación laboral directa con el transgresor. En ese tipo de situaciones, evitar al victimario puede causar más estragos que enfrentarlo, agravando así las consecuencias del hecho.

g. Por otra parte, se recomienda a las posibles víctimas solicitar apoyo en familiares y amigos. En este sentido, la confrontación verbal rinde más dividendos que la violencia física. La búsqueda de ayuda dentro de la propia organización es la estrategia utilizada con menor frecuencia y sólo se recurre a ella en los casos más graves. Recurrir a ella puede generar consecuencias tan o más graves que el propio acoso sexual; frecuentemente originan la pérdida del empleo o la retaliación de los superiores. Los especialistas en el área recomiendan denunciar estos hechos ante las autoridades competentes. En síntesis de los estudios realizados hasta el presente, se deduce que las reacciones varían en función de las situaciones padecidas.

El tema del acoso sexual afecta severamente al ser humano en sus relaciones personales y laborales; sus consecuencias son múltiples y variadas, repercutiendo no sólo en la víctima sino en el resto de los compañeros de trabajo, la organización en general y el contexto socio-familiar de las partes involucradas.

Con relación a la salud física y mental se evidencia una fuerte afectación en la víctima; quien suele presentar un fuerte stress emocional, tensión, angustia, ansiedad, cuadros depresivos y pánico, asimismo, se presentan casos de cólera, ira e impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación. En definitiva, se transforman importantes rasgos de la personalidad.

Por otra parte, la víctima del acoso sexual tiende a perder la confianza hacia los demás y hacia sí mismo. El agredido es estigmatizado hasta por sus compañeros de trabajo, se producen problemas de pareja y con compañeros del entorno, se comienzan a presentar trastornos psicosomáticos como fatiga, insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos. También es frecuente la pérdida del trabajo y se dificulta la formación y autopromoción de la víctima. Tales consecuencias, tendrán mayor gravedad en función de la fortaleza personal y económica de las víctimas.

En resumen, este hecho repercute negativamente en el agredido y en la productividad de la empresa; genera un marcado ausentismo y rotación de personal en los puestos de trabajo; significando un elevado costo económico, derivado de la disminución de la productividad y del costo de la constante rotación de personal sin considerar la distorsión producida en la imagen de la organización.

CAPÍTULO V

IMPLICACIONES JURÍDICAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Un posible análisis de la situación plantea una serie de interrogantes que hasta el presente, no obtienen una respuesta concreta que permita paliar esta situación, que en lugar de disminuir presenta un avance constante al paso del tiempo: ¿Qué sucede con las trabajadoras que denuncian el acoso sexual y se mantienen trabajando en la misma empresa independientemente de los resultados de la posible investigación? ¿Cómo experimentan o viven el acoso sexual las personas afectadas y que mecanismos y recursos personales utilizan para enfrentar el acoso? ¿Cuáles son las consecuencias que se derivan en la vida familiar y laboral de las personas afectadas?

El fenómeno del acoso sexual en el contexto laboral genera una serie de implicaciones de carácter económico, personal, psicológico, social y jurídico, entre otros. En tal sentido, es menester destacar que su ocurrencia acarrea consecuencias no sólo a la víctima sino también al victimario. Al respecto se puede mencionar que en el caso de las organizaciones se pueden ver afectadas además de su imagen, la productividad y la calidad de los bienes y servicios que presta. (Kahale, 2009).

El proceso de incomunicación que se genera como consecuencia del hostigamiento sexual en el trabajo condiciona la transmisión y ejecución de las directrices gerenciales impidiendo el logro de las metas institucionales. Asimismo, el terror laboral que incide en una mayor rotación de los empleados y consecuentemente aumentan los gastos en la organización en el proceso de formación del personal recién contratado aunado a la erogación que significa su adaptación al nuevo puesto de trabajo.

Por otra parte, la publicidad negativa que genera este tipo de hecho en las organizaciones que puede propagarse a través de los medios de comunicación, afecta significativamente la imagen de la organización. En tal sentido, se puede señalar que ésta última constituye un valor real del producto, marca, empresa o franquicia que puede verse disminuido en su proyección social y va en detrimento de valores organizacionales tan importantes como el compromiso, el sentido de pertenencia, la solidaridad, la sinergia y el

aprendizaje corporativo. Asimismo, aumenta la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo por la distracción o descuido del personal acosado.

En definitiva, el acoso laboral repercute financieramente en altos costos; Serrano (2005) señala al respecto que “La Unión Europea calcula que provoca el 50% de las bajas laborales, lo que significa una pérdida de más de 20 millones de euros al año” (p.41)

El mismo autor (2005) expresa que la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés señala que se gastan a través de recetas médicas, más de 70 millones de ansiolíticos entre cuatro y seis millones de españoles, sin tomar en consideración el desembolso que debe cancelar el empresario en gastos de personal.

En atención a la víctima, se puede mencionar que en términos generales, las consecuencias del acoso laboral son demoledoras, su salud distorsiona las relaciones interpersonales interfiriendo en su actividad cotidiana y su productividad. A continuación se presenta un cuadro que refleja las implicaciones que se derivan del hostigamiento en el ámbito laboral asociadas con la víctima.

Cuadro N° 2. Efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador afectado

<p>Efectos cognitivos e hiperacción psíquica</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Olvido y pérdida de memoria - Dificultades para concentrarse - Decaimiento/depresión - Apatía, falta de iniciativa - Irritabilidad - Inquietud/nerviosismo/agitación - Agitación - Agresividad/ataques de ira - Sentimientos de inseguridad - Hipersensibilidad a los retrasos
<p>Síntomas psicossomáticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pesadillas/sueños vividos

<p>de estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dolores de estómago y abdominales - Diarreas/colon irritable - Vómitos - Náuseas - Falta de apetito - Sensación de nudo en la garganta - Llanto - Aislamiento
<p>Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dolores en el pecho - Sudoración - Sequedad en la boca - Palpitaciones neuralmente inducida - Sofocos - Sensación de falta de aire - Hipertensión/hipotensión arterial
<p>Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dolores de espalda dorsales y lumbares - Dolores musculares - Dolores cervicales
<p>Trastornos del sueño</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad para conciliar el sueño - Sueño interrumpido - Despertar temprano
<p>Cansancio y debilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fatiga crónica - Flojedad en las piernas - Debilidad

	<ul style="list-style-type: none"> - Desmayos - Temblores
--	---

Fuente: PIÑUEL Y ZABALA, I, mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Sal Térrea, Santander, 2001.

Cuadro N° 3. Daños más frecuentes que manifiestan las víctimas de acoso laboral

Problemas de salud	Víctimas encuestadas que presentan el problema %	Problemas de salud	Víctimas encuestadas que presentan el problema %
Dolores de espalda	63	Fatiga crónica	26
Dolores musculares	55	Palpitaciones/taquicardia	24
Irritabilidad	54	Irritación de garganta	23
Bajo estado de ánimo	48	Pesadillas	21
Dolores de cabeza	48	Sequedad en la boca	20
Dolores en la nuca	48	Sofocos	19
Dificultad para dormirse	47	Diarrea	17
Sueño ligero	44	Aislamiento	17
Despertar temprano	44	Mareos	16

Dificultad de concentrarse	43	Dificultad respiratoria	14
Apatía, falta de iniciativa	37	Hipotensión	12
Sentimiento de inseguridad	35	Vértigo	11
Llano, ganas de llorar	35	Temblores	10
Agresividad	33	Dolores de pecho	10
Problemas de memoria	32	Hipertensión	9
Debilidad general	31	Otros	9
Falta de apetito	31	Vómitos	6
Sensibilidad a los retrasos	30	Fiebre moderada	5
Debilidad en las piernas	30	Ideas suicidas	5
Dolores de estómago	28	Desvanecimiento/desmayos	4

Fuente: PIÑUEL Y ZABALA, I y OÑATE, A. La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España, L.G, núm. 7 (II) 2002.

Con relación a las implicaciones jurídicas derivadas del acoso sexual, Kahale (2009) considera que éstas no se consideran de manera expresa en la legislación venezolana por lo que constituyen un vacío legal. No obstante, el citado autor destaca lo siguiente:

El trabajador, a mi juicio, debe seguir ciertas actuaciones ante la situación de hostigamiento psicológico en el trabajo antes de acudir a las instancias judiciales y administrativas:

- a) Debe formarse e informarse sobre el problema, para poder identificar claramente las conductas que se acogen como hostigadoras en el sitio de trabajo.
- b) Debe hablarse del tema en la casa y comentárselo a la familia o con las personas con la que conviva o con el fin de obtener la opinión que tienen en relación a lo sucedido; para así contrastar las conductas de acoso y pueda catalogarlas como tal.
- c) Hablar con los compañeros de trabajo para tener opinión de ellos y verificar si consideran que las conductas que ha sufrido puedan considerarse acoso y, también verificar si ellos han sufrido conductas de este tipo. Además que le ayudará a desahogarse y, así, evitar posibles depresiones.
- d) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona.
- e) Poner los hechos en conocimientos a los delegados de prevención y a los superiores del acosado, a través de una queja formal y por escrito para que la dirección de la empresa quede enterada y responda sobre qué medidas se van a tomar al respecto.
- f) Denunciar por escrito lo acontecido ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o, en su defecto, a la Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Laboral.
- g) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o, en su caso, a los especialistas privados.
- h) Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho, quien determinará la acción judicial a seguir por la conducta empresarial efectuada y concretará si las actuaciones sufridas pueden constituir acoso laboral o son comportamientos que devienen del ejercicio arbitrario del poder empresarial o de otras figuras afines. Teniendo claro las diferencias de

estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame. (pp. 79-80)

Una vez considerado lo citado por el autor señalado supra, es menester destacar los mecanismos judiciales que el que el Ordenamiento Jurídico venezolano ofrece, a saber:

- 1) Acción de Amparo Constitucional.
- 2) Extinción del Contrato de Trabajo por causas justificadas de retiro y el despido indirecto (art. 103 de la Ley Orgánica del Trabajo).
- 3) Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional. (art. 129 de la LOPCYMAT)
- 4) Vía civil
- 5) Vía Penal
- 6) Sanción por falsos denuncias de acoso laboral.

En atención a la acción de amparo, el cual constituye un mecanismo extraordinario cuando se ven vulnerados los derechos y garantías constitucionales, es una herramienta que dispone el trabajador/a acosado/a cuando ha agotado el resto de las vías, que le han sido inoperantes por no haber obtenido los resultados esperados.

Con relación a la extinción del contrato de trabajo por causas justificadas de retiro y el despido indirecto (art. 103 LOT)

El trabajador tendrá la posibilidad de interponer una acción de extinción de la relación laboral con resarcimiento de los daños y perjuicios causados por las causas establecidas en el artículo 103 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT). Este supuesto de extinción evita, por una parte, que por vía indirecta se fuerce a abandonar el trabajo, y por otro, que se canalice la opción para elegir la extinción del contrato o la exigencia de su cumplimiento. De allí que la resolución no pueda fundarse más que en su comportamientos singularmente graves, que en realidad impidan la continuidad del contrato de trabajo.

Asimismo, el trabajador puede ser indemnizado por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional (art. 129 LOPCYMAT), el cual establece que en el supuesto de ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional como consecuencia de la vinculación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador deberá pagar al trabajador una indemnización en los términos estipulados en la

ley. Al igual que el daño material y moral según lo establecido en el Código Civil sin perjuicio de las responsabilidades penales determinadas en el Código Penal.

En cuanto a la vía administrativa, el trabajador puede acudir a las inspectorías del trabajo, las cuales tienen entre sus funciones velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Ley y su reglamento en la Jurisdicción Territorial que le corresponda. El inspector de trabajo podrá dejar constancia de los hechos de hostigamiento laboral que observe en su visita así como cualquier otra irregularidad que atente contra los derechos del trabajador. En caso de infracciones relativas a las condiciones de higiene y seguridad industrial, al empresario se le impondrá una multa no inferior al equivalente a un cuarto de un salario ni mayor de dos salarios mínimos y de la cual se le notificará con el fin de que subsane las fallas a la mayor brevedad posible.

La vía civil es la idónea para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen, y en consecuencia, la reclamación de los daños y perjuicios. En este sentido, el trabajador debe remitirse al artículo 1185 del Código Civil de Venezuela y de la cual el actor, en este caso el trabajador acosado, deberá alegar en su demanda y demostrar, a su vez, la enfermedad y la relación existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que debe haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo.

Con relación a la vía penal, el trabajador acosado puede acudir a la vía penal dependiendo si la agresión que ha sufrido puede ser catalogada como delito.

Como se señaló anteriormente, el Código Penal no incluye como delito el acoso laboral; en tal situación, la denuncia debe enmarcarse en los siguientes delitos: a) contra la libertad individual; b) contra la libertad del trabajo; c) simulación de los hechos punibles; d) sesiones personales; e) difamación e injuria. Actos ilícitos señalados en los artículos 175, 192, 193, 240, 415 y 444, respectivamente del citado Instrumento Legal.

En caso de que el trabajador realice una denuncia de manera malintencionada o que denuncie infundadamente conductas de hostigamiento laboral generando consecuencias negativas para la organización y el acusado, el patrono puede acudir a los convenios colectivos, los cuales pueden prever fallas y sanciones destinadas a reprochar y desincentivar este tipo de conductas, al tipificar como falta muy grave las denuncias falsas y malintencionadas de acoso laboral.

Finalmente, es importante destacar que es escasa la jurisprudencia con relación al acoso sexual en el ámbito laboral específicamente, no obstante cabe hacer mención a la sentencia emitida por el Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia de fecha 24 de noviembre de 2009 en la cual la parte demandante alegaba que “...en el año 2006 comenzó un hostigamiento hacia su persona y acoso sexual y psicológico por parte del Gerente de Administración y Finanzas, de las referidas empresas...”. El juzgador como se evidencia en la sentencia anexa decidió parcialmente a favor de la parte actora, en este caso lo importante es destacar que ya se comienza a considerar los casos de acoso sexual en el trabajo y que paulatinamente sentará precedente para subsanar el vacío legal existente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez revisada la información relativa al tema objeto de estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones en función de los objetivos formulados con antelación.

En primer término, es necesario señalar que la importancia y el interés por el conocimiento del fenómeno del acoso sexual en el ambiente laboral es de reciente data, puesto que, parte de los estudios de Leymann, quien demostró que el objeto de acoso sexual en el trabajo eran mujeres jóvenes comprendidas entre los 20 y 40 años de edad y que los acosadores eran, por lo general, sujetos del sexo masculino; quienes suelen ostentar cargos gerenciales en organizaciones tanto públicas como privadas.

Tal hallazgo incrementó los estudios relativos al tema y desde entonces la terminología utilizada para tratarlo ha sufrido una serie de transformaciones a lo largo del tiempo y el espacio atendiendo a diversas formas de expresión: hostigamiento y acoso sexual, victimación, bullying y mobbing entre otros términos. Al paso del tiempo, el tema ha sido objeto de consideración a nivel jurídico dada sus implicaciones en el campo laboral, social y personal. De allí que instituciones de carácter internacional como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hayan tratado de estudiarlo, comprenderlo, definirlo y regularlo. Esta organización considera el fenómeno del acoso sexual como una seria violación de los derechos humanos al extremo de que lo ha considerado un problema de seguridad y salud que atenta fundamentalmente contra los derechos de la mujer de manera específica.

Tales razones, han incidido en los diferentes ordenamientos jurídicos internacionales para regular el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, calificándolo como un delito que debe ser sancionado a objeto de evitar transgresiones, discriminaciones y violaciones de los derechos humanos más específicamente de los derechos de la mujer.

Por otra parte y en atención al segundo objetivo del estudio se encontró que el acoso u hostigamiento sexual en el contexto laboral es un hecho cotidiano que surge de las relaciones laborales y se trata de una marcada violencia que atenta contra los derechos fundamentales como lo son la igualdad y la no discriminación.

De acuerdo a la opinión de ciertos autores, entre ellos Masso, el acoso u hostigamiento sexual en el trabajo puede conceptualizarse en dos términos: el acoso técnico y el declarado. El primero se refiere a la exposición de una persona ante abusos de diferente índole que van desde simples piropos con connotaciones sexuales hasta la violencia física independientemente de la valoración de la víctima. El acoso declarado es aquel en el que además de incluir las situaciones señaladas anteriormente, la víctima las experimenta como tal.

Las diferentes manifestaciones conductuales en las que se presenta este hecho, son de diversos tipos y las mismas se materializan en conductas verbales, físicas y otro tipo de manifestaciones que van en detrimento de la persona agredida, las cuales pueden integrarse en diferentes modalidades de abuso sexual y generan serias consecuencias de orden personal, profesional, social e institucional.

Por otra parte, es necesario señalar que aunque no se han determinado científicamente las causas que generan el acoso sexual en el trabajo; existen una serie de indicadores que permiten determinar factores que inciden en la aparición del hecho. En términos generales, se puede señalar que a través de diferentes estudios realizados en Europa, Estados Unidos y Latinoamérica el móvil constituye la gratificación sexual donde el agresor es por lo general, un representante del sexo masculino y la víctima una mujer relativamente joven.

Asimismo, numerosos estudios revelan que aunque el agresor no fija su atención en un tipo de mujer en específico, ésta generalmente se incluye en el tipo de mujeres separadas, divorciadas o viudas lo que las hace más vulnerables ante su agresor. Otra condición usual en este tipo de agresiones la constituye el hecho de que el transgresor tiende a ser un superior inmediato de la víctima, situación que favorece la aparición del hecho, puesto que la víctima usualmente se encuentra en una situación desfavorable en su relación laboral.

Otro aspecto a considerar, lo constituye la inexperiencia de la víctima, quien por lo general es una mujer joven; las más vulnerables las constituyen aquellas entre los 16 y 24 años y en estudios recientes se ha observado la incidencia del acoso sexual en el colectivo de los jóvenes del sexo masculino que recién se incorporan al mercado de trabajo, hecho que ratifica la inexperiencia de la víctima como un factor determinante del acoso laboral.

Sin embargo, en oposición a la creencia general, se ha determinado que no existe una correlación significativa entre el atractivo físico de la mujer y el padecimiento del acoso sexual.

Con relación al agresor no se ha determinado un perfil único a pesar de que existen algunos elementos coincidentes en los sujetos que manifiestan este tipo de conductas. En términos generales son individuos inmaduros a pesar de su edad, sexistas, inseguros, dominados por su pareja o, en ocasiones, se valoriza como un ser muy atractivo, quien actúa de manera desaforada. Frecuentemente, suelen ser casados con cierta estabilidad afectiva y generalmente ostentan cargos de importancia, lo que facilita el contacto directo con sus víctimas, tienden a ser fríos, narcisistas y con escasa empatía.

En síntesis, aunque no se pueden determinar factores que inciden directamente en el acto del acoso sexual, existen una serie de condiciones presentes en este tipo de actos que pueden ser considerados de importancia para su prevención.

Asimismo, las series implicaciones sociales, económicas, personales y jurídicas que se derivan del acoso sexual en el trabajo ha incidido en que la mayor parte de los países desarrollados o no, hayan promulgado normativas que regulen y tipifiquen este hecho.

En tal sentido, desde mediados de la década de los noventa se han promulgado una serie de normativas en diferentes contextos internacionales que tienden a proteger a los trabajadores del fenómeno del acoso sexual de carácter normativo y punitivo que de alguna forma, intentan atenuar tal problemática.

De igual forma, el tema se ha convertido en un tópico de análisis por diferentes organizaciones de carácter global, tal como la Organización Mundial del Trabajo, que lo ha catalogado como un problema de seguridad y salud mundial.

En el Contexto Venezolano, aunque no exista una normativa específica que rija tal situación, recientemente el legislador venezolano se ha pronunciado legislativa y jurisprudencialmente con relación al acoso u hostigamiento sexual y laboral con la promulgación de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujer a una Vida Libre de Violencia en el año 2006 y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el mismo año, las cuales tipifican este hecho como una forma de violencia y discriminación contra la mujer e impone las sanciones correspondientes en cada caso.

Este hecho, ha constituido un avance en el Ordenamiento Jurídico Venezolano, en virtud de que hasta tiempos recientes esta acción no estaba regulada de manera expresa sino que se consideraba a través de los principios contenidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y los Convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Finalmente y en atención al último objetivo del estudio se demostró que el fenómeno del acoso sexual en el trabajo genera múltiples implicaciones en los aspectos de carácter social, empresarial, familiar y jurídico que afectan no solamente a la víctima del acoso sexual sino a su victimario, la organización en particular y la sociedad en general.

Las implicaciones en la víctima están asociadas fundamentalmente a su salud física y psicológica. Los individuos objeto de acoso sexual, por lo general, tienden a ser inseguros, retraídos, desconfiados y con una gran limitación en sus relaciones interpersonales. Asimismo, sus problemas psicológicos tienden a materializarse en dolencias físicas que lo condicionan o inhabilitan para ejercer sus funciones a cabalidad.

El victimario, por otra parte, además de ser castigado por su acción tiende a perder la confianza de sus subordinados lo que limita su productividad en el trabajo.

La Organización donde se produce el hecho tiende a incrementar sus gastos en indemnización del personal, notación y formación de nuevo personal y su imagen corporativa tiende a verse disminuida a raíz de los hechos acaecidos en su seno con las pérdidas consiguientes.

En definitiva, la víctima del acoso sexual tiene varias opciones para denunciar su situación irregular en el contexto laboral, entre los recursos más importantes se encuentran:

- 1) Acción de Amparo Constitucional.
- 2) Extinción del Contrato de Trabajo por causas justificadas de retiro y el despido indirecto (art. 103 de la Ley Orgánica del Trabajo).
- 3) Indemnización por accidente de trabajo y enfermedad ocupacional. (art. 129 de la LOPCYMAT)
- 4) Vía civil
- 5) Vía Penal
- 6) Sanción por falsas denuncias de acoso laboral, entre otras.

Recomendaciones

Una vez formulados las conclusiones del estudio, se presenta el siguiente grupo de recomendaciones:

Se recomienda a las autoridades del Postgrado difundir los resultados del presente estudio a objeto de concientizar a las autoridades sobre la importancia de prevenir el acoso sexual en el contexto de trabajo para garantizar una sana convivencia entre empleados y empleadores y el cabal logro de las metas institucionales

Se recomienda a las autoridades de las organizaciones públicas y privadas planificar y ejecutar eventos que contribuyan a la prevención del acoso sexual en el lugar del trabajo para su fortalecimiento.

Se recomienda a los empleados de organizaciones públicas y privadas promover eventos, foros, mesas de trabajo y jornadas de discusión entre otros, con el propósito de prevenir el acoso sexual en el contexto laboral.

Finalmente, se recomienda a los investigadores del área profundizar este tipo de estudio a objeto de conocer de manera integral un fenómeno que afecta los derechos humanos desde el punto de vista social, personal, financiero y jurídico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, P. (2008) *Violencia de Género en el Trabajo: Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral*. Tesis de Grado no publicada. Valencia. Universidad de Carabobo.
- Agra, A. (2000) *Conflictos en las Relaciones Laborales*. Bogotá. Editorial Norma.
- Alfonso, Guzmán (2009) *Las Conductas Lescivas en las Relaciones Laborales*. Caracas. Editorial. Panapo.
- Alfonso, I. (1999) *Técnicas de Investigación Bibliográfica*. Caracas. Contexto Editores.
- Arras, F. (1999) *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas. Editorial Epistema.
- Alvarez, L. (2005) *La Violencia Socio-Cultural contra la Mujer. Tesis de Grado no publicada*. Caracas.
- Arvelo, S. (2003) *El Mobing o Acoso Laboral ¿De qué se trata?* Buenos Aires. Edit. Paidós.
- Asamblea Nacional de Venezuela (2006) *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio de Trabajo. (LOPCYMAT)*. Caracas. Autor.
- Asamblea Nacional de Venezuela (2006) *Ley Orgánica del Trabajo (LOT)*. Caracas. Autor.
- Asamblea Nacional (2006) *Ley Orgánica para el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Caracas. Autor.
- Balestrini, M. (2006) *Como se elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas. B.L. Editores.

Beneyto, P., O. (1994) *El Hostigamiento Laboral y sus Consecuencias*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Bernardoni de Govea (2004) *Relaciones de Trabajo*. Caracas. Ediciones Banco Central.

Benavanta, I. (2005) *La Solicitud Sexual en las Relaciones de Trabajo. Ensayos Laborales, Tribunal Supremo de Justicia. Colección Estudios Laborales N° 12*. Caracas. Fernando Parra Aranguren Editor.

Carballo, C. (2000) *Derecho Laboral Venezolano*. Ensayos. Caracas. UCAB.

Casas, E. (2005) *Acoso Moral en el Trabajo. Análisis Jurídico Laboral*. Caracas. Editorial Panapo.

Cabanellas, G. (2006) *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

Esquivel, Y. (2004) *Violencia Psicológica en el Trabajo*. Bogotá. Editorial Norma.

Esquivel, F. (2005) *Acoso Moral y Laboral*. Barcelona, España. Edit. Herder.

Fuentes, R. (2004) *El trabajo y la Salud*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.

González, E. (2003). *Reclamación Judicial de los Trabajadores*. Caracas: Venezuela. Vadell Hermanos.

Gómez, F. J (2006) *Reflexiones sobre la Responsabilidad Civil o Indemnizatoria por Daños de Acoso Moral en el Trabajo. Acoso Moral en el Trabajo, Concepción, Prevención, Tutela Procesal y Reparación de Daños (Compilación)*. Navarra. España. E.

Heinz, S. (1996) *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, Prevención, tutela Procesal y Reparación de Daños*. Barcelona, España. Editorial Avanzada.

Hernández, R; Fernández, P. y Baptista L. (2006) *Metodología de la Investigación*. México, D.F. McGrand Hill Editores.

Hirigoyen, M. (2001). *El Acoso Moral en el Trabajo*. Barcelona: España.) Primera edición. Trad. N. Pujol) Paidós Contextos.

Kanpinen, L. (1997) *Bullying y Mobbing: Acoso Sexual en el Trabajo*. Barcelona, España. Editorial Harder.

Leymann, H. (1990) *Mobbing o Acoso Sexual en el Trabajo*. México. Editorial Pax.

Leymann, H. (1996) *Contenido y Desarrollo del Acoso Moral en el Trabajo*. Suecia: Universidad de Umea

Legis Editores, C.A. (2008) *Ley Orgánica del Trabajo Comentada*. Caracas. Autor.

Masso, E. (2007) *Las Relaciones Interpersonales en el Contexto Laboral*. Bogotá. Editorial Bonanza.

Mejias, R. (2003) *El Hostigamiento y Acoso Sexual en el Contexto Laboral. Análisis y Propuesta para su Prevención*. Tesis de Grado no publicada. Ciudad Bolívar. UDO.

Mora Bastidas, J. (2007) *El Acoso Sexual Laboral. Análisis Jurídico, Psicológico y Social*. Caracas. Editorial Paredes.

Muskus, P. (2002) *El Acoso Laboral. Implicaciones Jurídicas*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.

Nikken, P. (2000). *En Defensa de la Persona Humana*. Caracas: Venezuela. Editorial Jurídica Venezolana.

- Piñuel, J y Zabala, I. (2001) *Mobbing, Cómo sobrevivir el Acoso Psicológico en el Trabajo*. Santander, España. Editorial La Torre.
- Organización Internacional del Trabajo (1985). *La Violencia contra la Mujer en el Trabajo*. México, D.F. Editorial La Justicia.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1995), *Condiciones de Trabajo. Lucha contra el Acoso Sexual en el Trabajo*. Ginebra. Autor.
- Rivas, M. (2010) *El Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo*. Caracas. Ediciones Paredes.
- Rivas, P. (2010) *El Acoso Sexual Laboral. Análisis Jurídico y Social*. Tesis de Grado de Maestría no publicada. Caracas. UCV.
- Roldán, J. (2001) *El Mobbing Laboral y sus Implicaciones Jurídicas*. Barcelona, España. Editorial Ariel.
- Sabino, C. (2005) *El Proceso de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo.
- Serrano, R (2005) *El Acoso Moral en el Trabajo*. Madrid. CES.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010) *Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría de Tesis Doctorales. Reimpresión 2010*. Caracas. Autor.
- Yáñez, E. (2005) *Acoso Laboral: Crónicas del Crimen Perfecto*. México. Edit. Pax.

ANEXOS

Tribunal: Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia

Fecha: 24.11.2009

Asunto: VP01-R-2009-000535

Asunto principal: VP01-L-2008-002456

Actora: ELIZABETH DEL CARMEN ROMERO SILVA,

Demandada: sociedades mercantiles SERVITRANS C.A. y SERVITRANS ADUANAS C.A.

Alegatos de la parte actora

En el año 2000 comenzó a prestar sus servicios personales SERVITRANS C.A. y a partir del año 2006, conjuntamente, prestó servicios para la empresa SERVITRANS ADUANAS, C.A.

Ocupó el cargo de Gerente de Administración y Finanzas; y a partir del año 2006, el cargo de Gerente de Aduanas.

Posteriormente la designaron como Secretaria-Asistente a la Vicepresidencia de Operaciones, cargo que ejerció hasta el 30 de noviembre de 2007, fecha en la cual fue despedida.

En el año 2006 comenzó un hostigamiento hacia su persona y acoso sexual y psicológico por parte del Gerente de Administración y Finanzas, de las referidas empresas.

Dicha situación y conducta inapropiada, estaba dirigida a su persona y a otras compañeras de trabajo, y consistían en acercamiento y roces no deseado; lenguaje inmoral en reuniones que organizaba sin ningún tipo de justificación laboral, sino con la única intención de hablarles con un lenguaje obsceno, abusando psicológicamente de ellas y llegando incluso a tocarlas físicamente en forma abusiva, irrespetando su condición de mujeres, amparándose en su jefatura y en su

amistad con el propietario del grupo económico, de la cual hizo alarde todo el tiempo.

En este sentido, reclama además de los conceptos derivados de la terminación laboral, la cantidad de 50 mil bolívares por concepto de indemnización por hostigamiento sexual y psicológico.

Alegatos de las demandadas

Opusieron la falta de cualidad de las demandadas para sostener el juicio en cuanto al daño moral derivado como consecuencia del supuesto hostigamiento sexual y psicológico relatado la actora, **en virtud de que la competencia corresponde a los tribunales penales**, para que determine si existe o no la responsabilidad penal de la persona que se señala como acosador y solidariamente se ordenen las indemnizaciones de índole civil que ese individuo deba pagar en virtud de lo que establece el artículo 30 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

De la sentencia recurrida

(...) Por último, la accionante reclama el pago de daño moral por haber estado sujeta durante su relación laboral al acoso u hostigamiento sexual, por parte del ciudadano FELIX VIVAS, quien funge para las demandadas como Gerente de Administración y Finanzas, y en este sentido debemos señalar que en nuestra legislación laboral está definido el término Acoso Sexual, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en el artículo 12 en su última parte señala: “Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de un situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.” Como puede evidenciarse de la norma antes transcrita existen tres presupuestos básicos:

El primero de ellos es la solicitud de favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado.

Sobre este particular de los medios de pruebas que existen en los autos se encuentra la declaración de los ciudadanos MARIELA NINOSKA LOPEZ, LUISA CHUMACEIRO, JAMILET BERRUETA y el presunto acosador FELIX VIVAS. De manera que se evidencia que la conducta descrita por la ciudadana LUISA CHUMACEIRO como trato “amable, gentil y cariñoso” hacia las trabajadoras, era percibida según la declaraciones de las testigos MARIELA NINOSKA LOPEZ y JAMILET BERRUETA, como incomodo y poco apropiado para las relaciones interpersonales que deben existir en un sitio de trabajo, y que ese trato le era dado a la accionante ELIZABETH ROMERO SILVA. Así las cosas, debido a la dificultad de la prueba de estas conductas de acoso u hostigamiento sexual, donde por máximas de experiencias el victimario se esconde u oculta su actividad abusiva, el Juez debe escudriñar muy bien la actuación o relación laboral de éste con la víctima y el entorno, y siendo que en todo ambiente laboral debe prevalecer una conducta de respeto entre los trabajadores, donde ninguna persona está obligada a soportar de otra un trato o acercamiento de índole sexual, entendido como buscar una proximidad o contacto físico con otra persona, que de acuerdo a los usos o costumbres sea considerado sexual o sometido a consentimiento de la parte que lo recibe. Podríamos mencionar por ejemplo que en nuestra cultura occidental un beso, una caricia o tocar una parte del cuerpo que este asociada al sexo (cuello, genitales, boca, senos, glúteos, etc.), o palabras eróticas o de contenido sexual (relaciones o problemas de pareja, problemas sexuales, etc.) sin el permiso de su destinatario o con la advertencia previa de la no conformidad con esa situación, son considerados acercamientos sexuales no queridos. **ASÍ SE ESTABLECE.- De una revisión exhaustiva de las actas se evidencia que no solo no aportó pruebas que pudieran justificar las desmejoras sufridas por la accionante, ni al menos alegaron en su contestación justificación de este hecho, por lo que por carga probatoria debe presumirse que estas desmejoras fueron arbitrarias, y que las acciones del**

ciudadano FELIX VIVAS, no solo constituyeron una amenaza expresa o tácita para la continuidad de la relación de trabajo, sino que materializaron afectando el trabajo y las condiciones laborales, razón por la cual se da por cumplido este último requisito. ASÍ SE ESTABLECE.- Establecido como ha sido que la accionante ELIZABETH ROMERO, estuvo sujeta a un acercamiento sexual no querido, de parte de su superior el ciudadano FELIX VIVAS con la amenaza expresa o tácita de desmejorar su trabajo o sus condiciones laborales, debe concluirse que ésta ciudadana fue víctima de acoso sexual. **ASÍ SE DECIDE.-**

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Correspondiéndole la carga probatoria a la parte actora si fue víctima del acoso sexual y psicológico que alega, y si así fuere, demostrar el daño ocasionado.

IV. DE LA MOTIVACIÓN

Ahora bien, antes de entrar a analizar la procedencia de la indemnización por hostigamiento sexual y psicológico con base al artículo 1.196 del Código Civil, debe esta Alzada pronunciarse con respecto a la falta de cualidad alegada por las demandadas.

Acerca de dicho punto, es necesario citar los artículos 12 y 15 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo:

Artículo 12: “Se considera como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, al acoso u hostigamiento sexual. Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para si o para tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaleándose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tacita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima.”

Artículo 15: “El Trabajador o trabajadora víctima de discriminación en el empleo podrá extinguir la relación de trabajo invocando una causa justificada de retiro o, si lo estimare conveniente, ejercer la acción de amparo constitucional para obtener la restitución de la situación jurídica infringida.

Parágrafo Único: El o la accionante deberá aportar al proceso elementos de juicio que permitan deducir la discriminación alegada, correspondiendo a la parte demandada la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.”

Como se puede observar de los artículos antes mencionados, la discriminación por razón de género, no es otra que el acoso u hostigamiento sexual, y si tal situación se presenta en el área de trabajo por parte de una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior, y perturba el desempeño de sus funciones u ocasiona algún daño relacionado con la mencionada área, y no se toman las medidas conducentes al caso; el empleador deberá responder por todas las consecuencias que esto acarree, en virtud de que es su responsabilidad mantener un buen ambiente y condiciones de trabajo y evitar cualquier tipo de discriminación hacia sus empleados.

Ahora bien, en el presente caso la indemnización que se reclama esta basada en el artículo 1.196 del Código Civil que establece lo siguiente: “La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito. El Juez puede, especialmente, acordar una indemnización a la víctima en caso de lesión corporal, de atentado a su honor, a su reputación, o a los de su familia, a su libertad personal, como también en el caso de violación de su domicilio o de un secreto concerniente a la parte lesionada...”.

Para que proceda la indemnización antes señalada es necesario que se demuestre el hecho ilícito cometido, en este caso, que efectivamente se haya materializado el hostigamiento sexual y psicológico; y por parte de las empresas, en cuanto a la no adopción de las medidas necesarias para evitar o hacer cesar la

discriminación alegada una vez que haya estado en conocimiento de la situación; así mismo, se debe demostrar el daño que sufre en este caso la actora, por el supuesto hostigamiento al que dice estuvo expuesta.

Ahora bien, el acoso sexual según la Revista Venezolana de Estudios de la Mujer (Caracas. enero /junio 2009 - vol. 14 / n° 32,) en su artículo denominado “VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO: ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL”, esta definido como toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurra en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Así mismo define el acoso sexual laboral como toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil.

La violencia de género en el trabajo, señala la mencionada revista, se refiere a “toda manifestación de agresión verbal, gestual, física, psicológica y sexual, en el marco de las relaciones laborales, originada en las desigualdades entre los sexos, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso, permanencia y ascenso laboral”. La violencia de género en el trabajo se origina en las relaciones laborales y en las relaciones sociales de sexo, y se manifiesta en acciones y situaciones de hostigamiento laboral y de acoso sexual. Se considera una manifestación de las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, en la cual las mujeres resultan más afectadas por su situación de discriminación y subordinación social, siendo los agresores mayoritariamente del sexo masculino. El problema guarda relación con los roles atribuidos a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica que, a su vez, directa o indirectamente,

afecta a la situación de las mujeres en el mercado del trabajo y en el ambiente laboral.

Ahora bien, teniendo en cuenta los términos antes indicado, esta Alzada observa que en caso en concreto, la actora señala que fue víctima de un hostigamiento sexual y psicológico por parte del ciudadano Félix Vivas desde el mes de febrero de 2006, quién según su decir, era amigo del dueño de las empresas para las cuales trabajaba y se valía de tal situación para hacerle insinuaciones y proposiciones de tipo sexuales, llegando incluso a tocarle una parte íntima, logrando que la desmejoraran del cargo que detentaba como Gerente de Administración y Finanzas y finalmente la despidieran injustificadamente.

En este orden de ideas, evidencia este Juzgador que el ciudadano en cuestión un principio estaba al mismo nivel de la actora, ya que ambos manejaban distintas Gerencias de las empresas, pero posteriormente quedó en situación de superioridad cuando la actora fue trasladada a ejercer funciones de asistente, sin embargo no estaba bajo su mando directamente; por lo que únicamente la situación de superioridad se veía influenciada por la amistad supuestamente muy estrecha que tenía el ciudadano Félix Vivas con el dueño de las empresas demandadas.

Esta situación fue informada a la Directora General de las empresas, ciudadana Luisa Chumaceiro, quién declaró en la audiencia de juicio que efectivamente estaba al tanto de la misma pero que no tomó ninguna medida al respecto, considerándolo un problema de índole personal. Así mismo, de las declaraciones tomadas a las ciudadanas Mariela López y Yamilet Berrueta, se extraen fuertes indicios de que efectivamente si se materializó la situación que señala la actora con respecto a la conducta del ciudadano Félix Vivas con las trabajadoras de las empresas, y en especial con ella, incurriendo éste en una fuerte contradicción cuando se le preguntó si acostumbraba a saludar con besitos a las empleadas y este manifestó “que él sólo besaba a su esposa e hijas”, y cuando fue interrogada la Directora General Luisa Chumaceiro sobre el mismo asunto,

respondió que “él tiene una personalidad y un trato amable, gentil y cariñoso para con las personas y que saluda a las empleadas agarrándole las manos y dándoles besitos”.

Las declaraciones antes señaladas aportan suficientes indicios a esta Alzada para considerar que efectivamente el hostigamiento sexual y psicológico del ciudadano Félix Vivas para con la actora si se materializó, pero ante tal situación, también existen numerosas vías que la demandante podía tomar, tal y como puede leerse en la Gaceta Laboral de la Universidad del Zulia de abril de 2007 en el artículo denominado “El acoso moral en el trabajo («mobbing»): Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo” de Djamil Tony Kahale Carrillo:

“(…) El trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales, al vulnerarse cualquiera de los derechos antes analizados. La inexistencia de una regulación específica actualmente, no significa necesariamente la existencia de un vacío legal de regulación, al contrario, lo que existe es una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, o en el peor de los casos de una laguna legislativa.

No obstante, a mi parecer, el trabajador debe seguir previamente ciertas actuaciones ante la situación de acoso moral en el trabajo antes de acudir a las instancias judiciales:

a) En primer lugar, debe hablarse del tema en su casa y comentárselo a su familia o con las personas que convivan con el acosado con el fin de ver la opinión que tienen éstos en relación a lo sucedido, para contrastar las conductas de acoso que haya sufrido y las pueda catalogar como tal;

b) Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran las conductas que ha sufrido el acosado pueden considerarse como mobbing y también verificar si ellos han sufrido conductas de hostigamiento laboral;

c) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona;

d) Poner los hechos en conocimientos a los delegados de prevención, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los superiores del acosado;

e) Denunciar por escrito lo acontecido ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales o en su defecto a la Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Laboral;

f) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o en su defecto a los especialistas privados; y,

g) Por último, acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho, quien determinará la acción judicial a seguir por la conducta empresarial efectuada y concretará si las actuaciones sufridas por el empleador pueden constituirse acoso moral en el trabajo o son comportamientos que devienen del ejercicio arbitrario del poder empresarial. Teniendo claro las diferencias de estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame.

Así las cosas, el trabajador posee una amplia gama de acciones judiciales que puede interponer contra su acosador, dependiendo de las pretensiones que persiga en su reclamación por los derechos violados, que inmediatamente se pasarán a dilucidar, para que el lector tenga una visión global:

A) La acción de Amparo Constitucional

La acción de Amparo Constitucional es un mecanismo extraordinario destinado a restablecer los derechos y garantías de rango constitucional vulnerados o amenazados, el cual constituye una vía sumaria, breve y eficaz, cuyo empleo no está permitido si el quejoso dispone de otros medios ordinarios idóneos para proteger sus derechos. Ha sido criterio pacífico y diuturno del Tribunal Supremo de Justicia el considerar impertinente el empleo de la acción de amparo para el logro de un

propósito que puede ser alcanzado mediante la implementación de otros recursos procesales, por cuanto tal proceder implica la subversión del orden legal establecido y la consecuente esterilidad del resto de herramientas procedimentales previstas en la ley para tales efectos. Resulta claro, que la acción de amparo, no puede ser concebida como la única herramienta capaz de ofrecer al justiciable la garantía de un proceso restablecedor de su esfera jurídica cuando ésta haya sido lesionada o se vea amenazada. Habida consideración de que los particulares disponen de una serie de recursos previstos legalmente que pueden ser invocados por éstos para la protección de sus derechos e intereses. De allí, que la existencia de otro medio procesal para la defensa de las garantías constitucionales controvertidas haya sido admitida reiteradamente como causal de inadmisibilidad de la acción de amparo e inclusive como motivo de improcedencia.

En este sentido, resulta conveniente señalar que, no basta con que existan otras vías procedimentales, sino que además se requiere que éstas sean idóneas para proteger la garantía constitucional de que se trate y capaz de resarcir el agravio, tomando en cuenta que en el supuesto de que dichos recursos sean inoperantes, el juez constitucional deberá declarar procedente la acción de amparo interpuesta. Correspondiéndole al querellante la carga de alegar y probar o bien la inexistencia de mecanismos procesales alternos o bien la ineficacia o insuficiencia de los existentes para reparar la situación jurídica infringida. Los derechos y garantías constitucionales no involucran directamente nulidades, ni indemnizaciones, sino que otorgan situaciones jurídicas esenciales al ser humano: individual o como ente social, por lo que no resulta vinculante para el Juez Constitucional lo que pida el quejoso, sino la situación fáctica ocurrida en contravención a los derechos y garantías constitucionales y los efectos que ella produce, que el actor trata que cesen y dejen de perjudicarlo. El proceso de amparo no es de naturaleza netamente dispositiva, y el Juez actuando en sede constitucional es un tutor de la constitucionalidad, que para amparar a quienes se les infringen sus

derechos y garantías, no puede estar atado por las equivocaciones de los agraviados al calificar el derecho o garantía violada, o la norma aplicable. En definitiva, al vulnerar el acosador los derechos constitucionales de la víctima, éste podrá interponer una acción de Amparo en contra de aquél con el fin que se le restablezca la situación jurídica infringida por haberle lesionado sus derechos constitucionales, siguiendo el procedimiento que deviene en la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, publicada en Gaceta Oficial de 27 de septiembre de 1988, bajo el N° 34.060.

B) Extinción del contrato de trabajo por causas justificadas de retiro y el despido indirecto (art. 103 LOT)

El trabajador podrá interponer una acción de extinción de la relación laboral con resarcimiento de los daños y perjuicios causados a éste por causas establecidas en el artículo 103 de la LOT. La regulación normativa articula una facultad del trabajador de reaccionar frente las conductas empresariales que hacen insoportable o incluso ilusoria la prestación de trabajo. Este supuesto de extinción evita, por un lado, que por vía indirecta se fuerce al trabajador a abandonar el trabajo y, por otro, que se canalice la opción del trabajador para elegir entre la extinción del contrato o la exigencia de su cumplimiento. De ahí, que la resolución no pueda fundarse más que comportamientos singularmente graves, que en verdad impidan la continuidad del contrato del contrato de trabajo. No obstante, el mencionado artículo nos ofrece dos vías a seguir: a) Las causas justificadas de retiro; y, b) El despido indirecto. Dependiendo de las conductas que sufra la víctima por parte del acosador podemos encuadrarlas en una, o en otra, las posibilidades que nos señala el precepto. De modo que tenemos que son causas justificadas de retiro a consecuencia de un hostigamiento laboral, el conjunto de actitudes del empleador, o de su representante, o de los familiares que vivan con el patrono, configuradas en: a) Falta de probidad, que se entiende por la carencia de honradez. En otras palabras es la honradez en el

actuar, donde el empresario o su representante o un familiar que conviva con él adopte una conducta dolosa contraria a los principios que se ha expuesto que traiga como consecuencia la producción de un resultado dañoso y se debe demostrar que la persona quien lo haya hecho tuvo el deliberado propósito de hacerlo o al menos de intentarlo, bien con el sólo ánimo de causarlo, o bien a fin de obtener un beneficio para sí o para otro; b) Cualquier acto inmoral con consecuencias ofensivas al acosado; c) Vías de hecho; d) La injuria o falta grave al respeto y consideración debida a la víctima del acoso moral en el trabajo; e) Las omisiones o imprudencias que afecten de manera grave a la seguridad e higiene del trabajo. El empleador al no prevenir el hostigamiento laboral en el trabajo queda sujeto a esta responsabilidad, así como a cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le imponga la relación de trabajo, como las establecidas en el Título VIII del Capítulo II de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo de manera especial la señalada en su artículo 119; y, f) Cualquier hecho que se constituya como un despido indirecto.

El despido indirecto señalado en el párrafo primero del artículo en que se comenta establece las conductas que constituyen tal despido por parte del acosador, teniendo así las siguientes actuaciones que encuadran en un hostigamiento laboral: a) La exigencia del empleador al acosado de que efectúe una labor diferente a la que se le obliga en la relación contractual o por ley; b) La realización de una conducta que sea inadecuada con la dignidad y la capacidad profesional del trabajador; c) El cambio de residencia para poder realizar la actividad laboral de la víctima; d) La reducción del salario que devenga el trabajador; e) El traslado de la víctima acosada a un puesto inferior; f) La imposición arbitraria del horario de trabajo a la víctima; y g) Cualquier otro hecho igualitario que cambie las condiciones de trabajo que tuviese el trabajador acosado.

En este sentido, existe la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo por parte del trabajador, cuando el hostigamiento que sufra el trabajador se incluya en

algunos de los supuestos de incumplimientos empresariales graves que regula el artículo 103 de la LOT. La extinción del contrato de esta manera, tendrá derecho el acosado a las indemnizaciones laborales establecidas en la misma ley sustantiva como pueden ser las estipuladas en los artículos 108 y 110, así como las demás prestación a que tenga derecho. De igual manera, la LOT establece en su artículo 79 que el incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleador se le obligará a la responsabilidad civil, que al traspolar este precepto al hecho de producirse el mobbing debe aplicársele en beneficio del trabajador para que pueda reclamar tal responsabilidad.

No obstante, existe la posibilidad de solicitar medidas cautelares, en el tiempo extenso relativamente desde que se solicita la resolución del contrato hasta que se pronuncie el Tribunal mediante resolución judicial. Tiempo que en la práctica pueda prolongarse hasta la firmeza de lo decidido por el juez en relación a la resolución del contrato por acoso moral en el trabajo. Pudiendo solicitar las medidas cautelares señaladas en el Código de Procedimiento Civil llevados a cabo bajo el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 137, el cual constituye un medio idóneo para asegurar la efectividad de la tutela judicial, ya que se puede solicitar las medidas cautelares todo aquel que pudiera obtener un pronunciamiento a su favor en el proceso que se sustancia, siempre que exista una presunción grave del derecho que se reclama. A pesar de su creciente importancia práctica, y la frecuencia con que se adoptan, las medidas cautelares no forman parte del contenido normal del proceso, puesto que se adoptan sólo a instancia y bajo la responsabilidad de quien las pide.

C) Vía administrativa.

La LOPCYMAT en su Título VIII establece las responsabilidades y sanciones que tienen los empleadores por el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva administrativa, independientemente de las responsabilidades penales y civiles que deriven de tal incumplimiento. El artículo

119 señala las infracciones graves a que se encuentra latente el empleador por sus actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, que desde el punto de vista que estudiamos, será sancionado con una multa de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias por cada trabajador que sufra acoso moral en el trabajo, a consecuencia de: a) la negativa de evaluar los programas de seguridad y salud en el trabajo como lo estatuye la LOPCYMAT y su reglamento, o las normas técnicas; y, b) La no inclusión en el diseño del proyecto de empresa los aspectos de seguridad y salud en trabajo que permitan controlar las condiciones peligrosas de trabajo y prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

De igual manera, si las conductas hechas al trabajador a consecuencia de la producción de un hostigamiento laboral, se constituyen en una enfermedad ocupacional o un accidente, el artículo 129 señala la responsabilidad que tiene el patrono independientemente de la señalada en este apartado al pago de una indemnización por daño material y daño moral según lo establecido en el Código Civil, sin perjuicio de las señaladas en el Código Penal que pueden ser imputados, a su vez, en caso de culpa de los representantes de los patronos. No obstante, es de resaltar que al ser responsabilidades administrativas el órgano competente para sancionar es el Instituto Nacional del Prevención, Salud y Seguridad Laborales, que deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley Orgánica del Trabajo. D) Vía civil La vía civil es la idónea para la defensa del honor, la intimidad y la propia imagen; y por ende, la reclamación de los daños y perjuicios. En este sentido hay que remitirse al artículo 1.185 del Código Civil de Venezuela, en el que el actor, en este caso el trabajador acosado, debe alegar en su demanda y demostrar, a su vez, la enfermedad como la relación existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que debe haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo, con el propósito que el juzgador observe que la misma se encuentra asociada en gran proporción al servicio personal prestado por el trabajador, y así poder condenar al

demandado a los daños y perjuicios ocasionados por haberle causado un daño que nace a consecuencia del acoso moral.

De igual manera, hay que fundamentarse en los artículos 1.195 y 1.196 del mismo texto legal cuando el hostigamiento laboral haya sido provocado por varias personas. Establece la ley sustantiva que las personas que causen el daño quedan obligadas de manera solidaria a resarcirlo, extendiéndose la acción de reparar a todo daño tanto material como moral a consecuencia de las conductas de mobbing hechas al acosado, dejando al albedrío del juzgador de establecer una indemnización en los supuestos de hostigamiento laboral que atenten contra el honor del trabajador o la reputación del acosado. E) Vía penal

El trabajador acosado puede acudir a la vía penal, dependiendo de la agresión que haya sufrido, que pueda ser considerada como delito. El orden penal se rige por el principio de intervención mínima, es decir, los ataques o puesta en peligro más graves a los bienes jurídicos esenciales que necesiten de la protección especial del derecho penal que deben ser sancionados y perseguidos. Este criterio responde a las decisiones político-criminales del legislador en cada momento, si se decide proteger determinados ataques a ciertos bienes jurídicos podrá optar por incluir esas conductas en la legislación penal y desplegar así toda la fuerza coercitiva del poder punitivo del Estado. Al actuar el Ministerio Fiscal, se tendrá la vía más eficaz desde el punto de vista de la prevención y de la represión del mobbing en cuanto el legislador tome conciencia de la gravedad de una conducta de acoso moral en el trabajo y el Ministerio Fiscal decida actuar de manera eficaz y contundente. Como ya se ha adelantado, el Código Penal no recoge como delito al acoso moral en el trabajo, en tal situación se puede encuadrar por lesiones, amenazas, coacciones, contra la integridad moral, contra la intimidad, calumnia e injurias señaladas en los artículos 175, 192, 193, 240, 420, 442 y 444 respectivamente, del prenombrado Código. Un factor importante para determinar la responsabilidad penal en materia de prevención y salud de los trabajadores, es que los Inspectores de Trabajo tienen el

deber de hacer llegar a la autoridad judicial las infracciones administrativas que puedan contener carácter delictivo. Y el Ministerio Público mediante el sistema de diligencias informativas podrá recopilar los datos y las pruebas que puedan constituir indicio de conducta punible, y así pueda proceder el Fiscal quien decidiese sobre el enjuiciamiento de hechos de acoso moral al trabajador.”(Destacados de esta Alzada).

De su parte, el autor español Cristóbal Molina Navarrete, en su artículo “La batalla por el derecho humano a un ambiente laboral libre de Acoso-Mobbing: Las miradas europeas y latinoamericanas”, publicado en “Revista Derecho del Trabajo”, número 5, (extraordinaria) 2008, señala que en la senda de la preocupación por mejorar el bienestar de los trabajadores y de la competitividad empresarial, perjudicada por un entorno o ambiente o clima laboral psicosocialmente contaminado, se incluye la muy importante y renovadora, a su juicio, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, de la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, publicada el 26 de julio de 2005 y que ha derogado la legislación anterior en la materia, donde su articulado incluye la relevancia de los riesgos psicosociales, los llamados riesgos emergentes, y no solamente los riesgos tradicionales, los físicos, ejemplo riesgos químicos, biológicos, eléctricos y otros fácilmente identificables y prevenibles, incorpora los deberes y derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores con respecto a la prevención y eliminación del acoso moral en el trabajo y otras conductas de hostigamiento, humillación y maltrato a los trabajadores, pero no sólo contempla esta importante y decisiva dimensión preventiva, sino también el plano de la responsabilidad patrimonial del empleador, siendo de aplicación la regla general de compatibilidad entre las prestaciones de Seguridad Social y las indemnizaciones civiles, y así el artículo 129 de la referida Ley, en su párrafo primero dice: “Artículo 129. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, en caso de ocurrencia de un accidente o enfermedad ocupacional como consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por

parte del empleador o de la empleadora, éste deberá pagar al trabajador o trabajadora, o a sus derechohabientes una indemnización en los términos establecidos en esta Ley, y por daño material y daño moral de conformidad con lo establecido en el Código Civil. Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en el Código Penal.

De las acciones derivadas de lo regulado por este artículo conocerán los tribunales de la jurisdicción especial del trabajo, con excepción de las responsabilidades penales a que hubiera lugar que serán juzgados por la jurisdicción competente en la materia con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las personas jurídicas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos precedentes, quienes ejerzan como representantes del empleador o de la empleadora, en caso de culpa, podrán ser imputados penalmente de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley. “ Ahora bien, aparte de las opciones que se mencionan, en la actualidad existe otra vía, y es recurrir a los Tribunales establecidos en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la cual los términos acoso y hostigamiento se utilizan indistintamente y que en su artículo 48 establece lo siguiente sanción:

Artículo 48: “El que solicitare a una mujer un acto o comportamiento de contenido sexual para sí o para un tercero o procurare un acercamiento sexual no deseado, prevaliéndose de una situación de superioridad laboral o docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, con la amenaza de causarle un daño relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con prisión de uno a tres años.” En dicha ley se distingue el acoso u hostigamiento de otros supuestos emparentados y también regulados, entre ellos el acoso sexual, específicamente en su artículo 15.10. Teniendo en consideración todo lo anteriormente señalado, esta Alzada observa que la actora no hizo uso de ninguno de estos medios y consintió tácitamente la situación de hostigamiento sexual y psicológico que se encontraba

viviendo, así como consintió de igual forma el despido indirecto al cual se vio expuesta cuando fue desmejorada de un cargo de dirección a ser una asistente, llegando hasta el extremo de que esperó a ser despedida injustificadamente, ante lo cual únicamente cabe el resarcimiento establecido en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a las indemnizaciones por despido y sustitutiva del preaviso. Sostiene la autora uruguaya Cristina Mangarelli (El Acoso en las Relaciones de Trabajo. Mobbing Laboral), que las defensas y protecciones del trabajador ante una situación de acoso en el trabajo variarán de acuerdo a la legislación de cada país, y en la vía judicial, señala, que para el caso de que no exista regulación específica en la materia, las posibles defensas y protecciones serían las siguientes: a) Intimar el cumplimiento del contrato, esto es, a que cumpla con las condiciones pactadas, que proporcione un ambiente de trabajo sano y seguro, que tome medidas para interrumpir el acoso; b) Despido indirecto, señalando que el acoso laboral puede ser causal de despido indirecto, donde el trabajador resuelve considerarse despedido ante el incumplimiento del empleador de sus obligaciones, siendo claro que el trabajador se podrá considerar indirectamente despedido si el sujeto activo es el empleador y también en el caso de que el trabajador comunique la situación al empleador y este no adopte ninguna medida; c) Renuncia motivada en el acoso laboral. Si el trabajador acredita que renunció a raíz del acoso en el trabajo, la situación equivale a un despido (indirecto), y tendrá derecho a la indemnización por despido correspondiente, sin perjuicio de la reparación de los daños que corresponda; d) Despido abusivo, pues el despido por razones discriminatorias, persecutorias, por rechazo al acoso sexual, es ilícito, por lo que el trabajador podrá reclamar la indemnización por despido tarifada y otra indemnización que repare el daño moral y material, según el caso, o incluso la nulidad del despido, dependiendo de cada ordenamiento jurídico; e) Reparación del daño provocado por el acoso, pues el proceso de acoso en el lugar de trabajo puede ocasionar daños a la salud (enfermedad) y también daño moral y material, de allí que si existe un proceso de acoso y causa daños morales o materiales, dichos daños deben repararse, y para el

caso de que no exista norma laboral específica que establezca dicha reparación, la obligación de reparar el daño surge de las normas del derecho civil relativas a la responsabilidad, que establecen que todo daño ilícito debe repararse. En este sentido, señala la autora que no cualquier incumplimiento de los deberes de respeto a la dignidad del trabajador, puede acarrear la obligación de indemnizar el daño y deben ser hechos éticamente graves que conformen una ilicitud (incumplimiento en sede de responsabilidad contractual), y tratándose de una responsabilidad fundada en el derecho común deberán estar presentes los elementos de la responsabilidad civil, debiendo tenerse presente además que no todo daño moral es susceptible de reparación, sino que debe tener entidad suficiente para que proceda su reparación, ya que la simple molestia o disgusto, no es objeto de reparación por el ordenamiento jurídico.

Ahora bien, como se mencionó up supra, para que la indemnización establecida en el artículo 1.196 del Código Civil proceda, debe configurarse en primer lugar el hecho ilícito, que en este caso se demostró, por cuanto existen suficientes indicios del hostigamiento sexual que tenía para con la actora el ciudadano Félix Vivas, y de igual forma quedó firme el hecho de que, aún cuando la Directora General de las empresas demandadas conocía la situación, no adoptó ninguna medida conducente para que la misma cesara, por lo que perfectamente, las empresas a las cuales representa podían ser demandadas en la presente causa por la indemnización en cuestión.

El segundo de los requisitos para que proceda la obligación de reparar es que se haya producido un daño, lo cual no se demostró en la presente causa, debido a que la única consecuencia que trajo toda la situación relativa al hostigamiento sexual que sufrió la actora, fue su despido, y las únicas indemnizaciones que la Ley consagra para un despido injustificado, son las establecidas en el artículo 125 de la Ley Orgánica del Trabajo, las cuales ya fueron condenadas en la presente causa. Es de observar que la actora no alegó ni demostró padecer alguna enfermedad física

o mental producto de la situación que vivió, ni que fuere afectada psicológicamente por los hechos ocurridos, ni que haya sufrido secuela alguna derivada del hostigamiento, siendo necesario traer a colación lo que plantean H. Jaime Martínez y otros en su libro “Derecho Procesal del Trabajo”: “El acoso sexual atenta contra el honor, la dignidad y la intimidad de la persona del trabajador, pudiendo producir en él consecuencias físicas y psíquicas que generen cuadros de ansiedad, dolor, inestabilidad, irritabilidad, depresión, que afecten su integridad personal, vulnerando derechos constitucionales laborales inespecíficos, que previstos en el texto fundamental son susceptibles de tutela judicial y control jurisdiccional”. Ante tal situación, la demandante debió alegar y probar las consecuencias directas del hostigamiento sexual y psicológico del cual fue víctima, así como la relación de causalidad entre el hostigamiento y el daño causado, lo cual no hizo, quedando establecido únicamente que la consecuencia de tal situación fue su despido injustificado, ante lo cual tenía la posibilidad de solicitar su reenganche, procedimiento que nunca fue intentado, pues como ella misma dice en su libelo de demanda, recibió el pago de las cantidades de dinero que la demandada puso a su disposición en el momento de su despido.

En razón de lo anteriormente esgrimido, esta Alzada declarará improcedente el daño moral reclamado, en virtud de que no se demostraron los extremos establecidos en el artículo 1.196 del Código Civil, teniendo la actora numerosas vías a las cuales recurrir para restituir sus derechos infringidos, y no haciendo uso de ninguna de ellas, dejando sentado que nuestra legislación laboral no consagra en sí una indemnización pecuniaria a las víctimas de acoso u hostigamiento sexual, sino la posibilidad de retirarse justificadamente del trabajo o interponer un amparo constitucional, o en todo caso, ejercer las acciones correspondientes en aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. En total, los conceptos condenados por este sentenciador a favor de la demandante hacen un total de 32 mil 890 bolívares fuertes con 66 céntimos, cantidad que deberá ser cancelada por las demandadas a la actora.

Ahora bien, conforme a los parámetros establecidos por la Sala de Casación Social, en sentencia N° 1841 del 11 de noviembre de 2008, caso: José Surita contra Maldifassi & Cia C.A., para el cálculo de intereses moratorios e indexación, se observa: En lo que respecta a los intereses de mora del concepto de prestación de antigüedad, éstos son calculados desde la fecha de finalización de la relación de trabajo, hasta que la presente sentencia quede definitivamente firme, de conformidad con el artículo 108 literal c) de la Ley Orgánica del Trabajo, sin capitalizar los intereses, mediante experticia complementaria del fallo por un único perito designado por el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución, si las partes no pudieren acordarse en su designación. La corrección monetaria de la mencionada prestación de antigüedad, será calculada, por el mismo perito, desde la fecha de finalización de la relación de trabajo, hasta que la presente sentencia quede definitivamente firme, conforme al Índice de Precios al Consumidor del Área Metropolitana de Caracas, excluyendo únicamente el lapso en que el proceso haya estado suspendido por acuerdo de las partes o haya estado paralizado por motivos no imputables a ellas, es decir, caso fortuito o fuerza mayor como vacaciones judiciales o huelgas tribunalicias, conforme a la reiterada jurisprudencia de la Sala de Casación Social (Sentencia N° 595 del 22 de marzo de 2007, caso: Rodrigo Salomón Flores contra United Airlines).

En cuanto a los otros conceptos derivados de la relación laboral, específicamente el bono de alimentación y la indemnización por despido y sustitutiva del preaviso, los mismos deben ser calculados a partir de la fecha de notificación de la parte demandada hasta que la sentencia quede definitivamente firme. La corrección monetaria sobre los mismos conceptos, se calcula a partir de la fecha de notificación de la parte demandada, hasta que la presente sentencia quede definitivamente firme, conforme a los Índices de Precios al Consumidor del Área Metropolitana de Caracas, publicados por el Banco Central de Venezuela, excluyendo únicamente el lapso en que el proceso haya estado suspendido por acuerdo de las partes o haya estado paralizado por motivos no imputables a ellas:

En caso de no cumplimiento voluntario de la sentencia, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente, aplicará lo establecido en el artículo 185 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Surge en consecuencia la estimación parcial del recurso de apelación ejercido por la parte demandante, así como también la estimación parcial del ejercido por la parte demandada, por lo que resolviendo el asunto sometido a apelación en el dispositivo del fallo se declarará parcialmente con lugar la demanda, modificándose así el fallo apelado. Así se decide.

DISPOSITIVO

Por lo expuesto, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela, este Juzgado Superior Segundo del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, en el ejercicio de sus facultades legales, administrando justicia por autoridad de la Ley, declara: PARCIALMENTE CON LUGAR el recurso de apelación ejercido por la parte demandante contra la sentencia de fecha 11 de agosto de 2009, dictada por el Tribunal Octavo de Primera Instancia de Juicio para el Nuevo Régimen Procesal y Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. PARCIALMENTE CON LUGAR el recurso de apelación ejercido por la parte demandada en contra de la mencionada sentencia. PARCIALMENTE CON LUGAR la demanda intentada por la ciudadana ELIZABETH DEL CARMEN ROMERO SILVA en contra de las sociedades mercantiles SERVITRANS ADUANA C.A. y SERVITRANS C.A., en consecuencia, se condena a las demandadas a pagar a la demandante, todos identificados en la presente sentencia, la cantidad de 32 mil 890 bolívares fuertes con 66 céntimos, por los conceptos especificados en la parte motiva del presente fallo, más los intereses moratorios y la corrección monetaria. SE MODIFICA el fallo apelado. NO HAY CONDENATORIA EN COSTAS dado el carácter parcial de la presente decisión.

Publíquese y regístrese.

Dada en Maracaibo a veinticuatro de noviembre de dos mil nueve. Año 199°
de la Independencia y 150° de la Federación.