



# Los derechos de las mujeres discriminadas en el ámbito laboral venezolano

**Manuela Alvarado Rigores**

Abogado. Magister en Ciencias Penales y Criminológicas.  
Doctora en Derecho. Docente e Investigadora adscrita al Instituto de Filosofía del Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia.  
E-mail: malvari@hotmail.com

## Resumen

En esta investigación se analizan los derechos de las mujeres discriminadas en los diferentes ámbitos laborales, expresándose en una distribución desigual de poder entre ambos sexos, generando situaciones de desequilibrio y violencia que afectan fundamentalmente a las mujeres. La metodología utilizada es la documental, y permitió concluir que el tipo de discriminación laboral más frecuente es el acoso laboral que constituye un delito de violencia de género. Además, cuando se trata de los delitos de violencia laboral y acoso laboral no se están procesando las denuncias por los órganos de control social formal, sino que se está aplicando la normativa contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, alegando que no son casos de violencia de género, produciéndose una denegación de justicia, y cuando se denuncian estos delitos, por lo general, la causa es remitida a la Fiscalía del Ministerio Público, siendo desestimada por no ser de carácter penal, violando todos los derechos y garantías establecidos en la Ley Orgánica sobre los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

**Palabras clave:** Mujeres, discriminación, género, acoso laboral, violencia laboral.

# Discrimination against the Rights of Women in the Venezuelan Labor Environment

## Abstract

In this investigation, discrimination against the rights of women in different work environments is analyzed, expressing itself in an unequal distribution of power between the sexes, generating situations of imbalance and violence that affect fundamentally women. The methodology is documentary and makes it possible to conclude that the most frequent type of work-related discrimination is work harassment, which constitutes a felony of gender violence. Additionally, when felonies or crimes of work-related violence and work harassment are dealt with, the accusations are not being processed by formal social control organisms, but rather the norm in the Organic Law of Work and Workers is being applied, alleging that they are not cases of gender violence, producing a denial of justice. When these crimes are denounced, in general, the cause is remitted to the Public Prosecutor of the Public Ministry and is underestimated since it is not of a penal character, thereby violating all the rights and guarantees established in the Organic Law for the Rights of Women to a Violence-Free Life.

**Key words:** Women, discrimination, gender, work harassment, work-related violence.

## Introducción

Uno de los grandes cambios en la historia del mundo ha sido la incorporación de la mujer al ámbito laboral, no obstante, así como se comenzaron a percibir grandes variaciones en la participación laboral según el género, del mismo modo esto dio nacimiento a grandes conflictos entre hombres y mujeres. Así, las desigualdades se han ido transformando en discriminaciones que perjudican a las mujeres en su ámbito de trabajo y que conllevan a su vez actos de violencia.

Cada día se denuncian más las conductas que generan violencia psicológica en el trabajo y en los últimos años se considera como un problema que se encuentra latente a nivel judicial en Venezuela.

En nuestro país, los estudios jurídicos sobre la violencia de género en el trabajo son aún incipientes, pero se ha avanzado tímidamente en la tipificación de la transgresión en cuanto al acoso sexual de las mujeres en el trabajo, tanto en la legislación como a través de la jurisprudencia en algunos casos de cosa juzgada. Por ejem-

pló existe la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia aprobada por la Asamblea Nacional el 25 de diciembre de 2006, la cual se encarga de tipificar el hostigamiento laboral, el acoso sexual en el trabajo y la violencia laboral como delitos sujetos a sanción y señala las medidas preventivas que deben tomarse para su erradicación.

El acoso sexual en la legislación venezolana, es reconocido como una situación importante y grave que afecta la igualdad de oportunidades de las mujeres que son la mayoría de las víctimas de este delito. La probabilidad del acoso sexual hacia una mujer está más estrechamente asociada a la vulnerabilidad de la misma, y a la dependencia económica y no precisamente a su apariencia física.

La figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace ya cierto tiempo y desde diversas ópticas, por lo que puede decirse que no existe hasta los momentos una definición universal, es por ello que se le ha comparado con la violencia e incluso se la ha calificado como un asesinato psíquico, psicoterror o nueva epidemia silenciosa en la cual tanto la ciencia jurídica como la jurisprudencia han mostrado gran interés. La víctima de acoso laboral sufre las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial en la que ésta complementa la laguna dejada por el legislador.

### **1. La histórica discriminación de las mujeres**

Desde el inicio de las sociedades, la figura masculina ha ejercido su domi-

nio, fuerza y presión en cuanto al sexo femenino con manifestaciones que van desde las de tipo psicológico hasta las agresiones físicas y verbales que pueden ir acrecentándose a medida que se avanza en el ejercicio desmedido del poder.

En este sentido, de acuerdo con Imber (citada por Sgambatti, 2011:10) en la obra "La Mujer Ciudadano de Segundo Orden",

"En Venezuela no hemos llegado al punto en que hayan sido abolidas para todas las mujeres las servidumbres clásicas, prehistóricas, pero esa es la tendencia, y en todo caso una proporción muy importante de nuestras mujeres sí han superado esas condiciones y a lo que se enfrentan es a las supervivencias, en las costumbres y en la legislación, de condiciones socioeconómicas que ya no están vigentes".

Esas mujeres, las más educadas y por lo mismo más subempleadas, en todo sentido, de nuestra sociedad, no es raro que se sientan insatisfechas y arbitrariamente oprimidas. Son seres humanos completos, y se sienten, o se saben, tan o más inteligentes que muchos hombres que son más estimados que ellas, que tienen trabajos más interesantes, más importantes y en todo caso mejor remunerados que ellas. Examinan la sociedad, y notan que los hombres acaparan todas las posiciones de poder y de decisión. Estudian las leyes y advierten que han sido hechas por hombres para los hombres.

Es una situación difícil y complicada de enfrentar y de resolver. Por lo mismo, tal como dice Sgambatti (2011), se tiene que comenzar por es-



tablecer prioridades y por concientizar a las mujeres sobre el problema en su conjunto y sobre cuáles puedan ser los primeros pasos en el largo viaje que nos conduzca a la igualdad de derechos efectiva. Es lo que ha hecho ella al inventariar las formas a veces flagrantes y a veces sutilísimas con que la legislación venezolana vigente consagra una supuesta inferioridad e irresponsabilidad de la mujer.

Así, de acuerdo con Virginia Betancourt (citada por Sgambatti 2011:15),

“A lo largo de los periodos democráticos, la mujer ha obtenido significativas reivindicaciones, algunas de las cuales se señalan a continuación: En 1936, gracias a las acciones y gestiones de las mujeres miembros de la Agrupación Cultural Femenina, la Sociedad Protectora de la infancia y la Asociación Venezolana de Mujeres, se logra que en la Ley del Trabajo se prevean protecciones a la madre trabajadora e igualdad de sueldos y salarios para trabajos iguales realizados por hombres y mujeres”.

La mujer ejerce en Venezuela todos los oficios profesionales, su posición dentro del hogar ha cambiado. Sin embargo, como trabajadora permanece aún sometida a condiciones que vulneran sus derechos de madre. Conquistar una efectiva protección para la mujer trabajadora es resguardar la facultad de la mujer de dar amor a sus hijos para hacerlos adultos sanos que se incorporen a la sociedad de acuerdo con los ideales morales y de justicia a que aspiramos. Los caminos para lograrlo están abiertos.

De igual forma, García Prince (citada por Sgambatti, 2011:41), sostiene que,

“La exclusión de las mujeres de los derechos ha sido un signo de todas las épocas y un elemento presente en todo el desarrollo social y político de nuestras sociedades, que sólo muy recientemente hemos logrado superar y ello ha significado que nuestra ciudadanía haya sido incompleta o en todo caso de segundo orden”.

Para quienes en Venezuela tienen entre sus intereses desentrañar las claves estructurales de la desigualdad de género en el plano ciudadano, es una suerte y gran apoyo el que Sgambatti haya producido esta obra. Es un trabajo que, visto el desarrollo posteriormente alcanzado por las disciplinas de la igualdad, en muchos sentidos se adelantó a su tiempo. Ella analiza acertadamente parte importante de la legislación nacional en lo que se refiere a diversos sesgos androcéntricos de género, los cuales niegan de manera flagrante el principio constitucional de igualdad, que había sido establecido directamente en la carta magna de 1947 y luego enriquecido en la de 1961 con la prohibición de la discriminación. Es importante resaltar que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), de 1999, promueve la construcción de un Estado democrático y social de derecho y de justicia que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, y en general, la preeminencia de los derechos humanos.

Acevedo (citado por Delgado, 2007: 395), al referirse al caso venezolano señala lo siguiente:

“En los últimos años hemos observado un traslado de fuerza de trabajo femenina a sectores de mayor inestabilidad laboral, como lo es el sector informal, las contrataciones temporales, el trabajo a domicilio y el trabajo a tiempo parcial. Los empleos que se derivan en estos sectores son mal remunerados, en condiciones de trabajo más riesgosas y son limitadamente incluidos en las políticas de seguridad social”.

En el mismo orden de ideas, es necesario acotar que aún cuando el oscuro panorama permea hacia el devenir de la mujer latinoamericana, existen importantes intentos por revertir tal situación, que se evidencian en una reorientación de las actividades de las mujeres, determinadas por un conjunto de estrategias bien definidas, lo cual a su vez permite redefinir sus roles en la sociedad del trabajo, así, debe indicarse que no existe una actitud pasiva ante tal situación como suele suponerse.

En el mundo, el número de mujeres en la fuerza laboral ha aumentado progresivamente, pero la persistencia de la brecha de género contribuye a una feminización de la pobreza entre los trabajadores. Inequidades de género se mantienen sea que estemos refiriéndonos al trabajo formal como al informal.

Se observa, si se trata del trabajo formal, que la brecha entre los hombres y las mujeres se manifiesta a través de las diferencias salariales y el acceso a la educación, así como también las dificultades para hacer carre-

ra en las organizaciones, ya que se obstaculiza el ascenso para las mujeres en igualdad de condiciones porque en los puestos clave de la organización tienen poca participación.

Y si se trata del trabajo informal, se da la precarización del trabajo ya que las mujeres están más expuestas a condiciones inseguras de trabajo. Actualmente según el informe de la OIT del año 2007 hay más mujeres que nunca en situación de desempleo (81,8 millones), o destinadas a empleos de baja productividad en la agricultura o los servicios, o recibiendo menos paga por el mismo trabajo que los hombres.

Es por ello que hay muchas mujeres que se encuentran atrapadas en trabajos mal retribuidos, con frecuencia en la economía informal, sin suficiente protección legal, con poca o ninguna protección social, y con un alto grado de inseguridad, lo cual reproduce situaciones de pobreza con rostro femenino. Por esta razón puede decirse que el aumento cuantitativo de la participación de la mujer en el ámbito laboral en América Latina y el Caribe, no encuentra asidero desde lo cualitativo (trabajo digno) formulándose críticas desde el mundo de las mujeres contrarias a la tesis del desarrollo moderno, ya que al producirse éste, se elevan de forma recurrente los niveles de violencia contra las mujeres que han logrado éxito sustancial en sectores específicos.

Al igual que en el pasado, en la época actual el trabajo de las mujeres está signado por desigualdades, ausente de oportunidades y facilidades para su desarrollo, ya que hasta la fecha este



escenario no se ha podido superar, sino que por el contrario, se profundizan las brechas salariales y el aumento del empleo en situación de precariedad, con lo cual el manto de pobreza femenina se incrementa día a día.

En el espacio público se espera que el hombre ostente sabiduría, poder, ejercicio del dominio, demostrar su excelencia y eficacia, su racionalidad y éste espacio es el único en donde el trabajo es remunerado y ha estado y está fundamentalmente en los hombres.

Lo femenino, por el contrario, se ubica de modo exclusivo en el ámbito privado, doméstico, familiar. El ámbito privado aparece como el propio de la mujer. Este es el espacio del cuidado, de la atención a los otros, de los afectos, de la reproducción de la vida, es decir el del trabajo no remunerado e invisible.

Por ser la mujer quien está mejor dotada para el ámbito de lo privado, es que se busca evitar históricamente el acceso al trabajo, a la educación, la ciencia y desde luego a las esferas de poder y toma de decisiones. En consecuencia la participación de la mujer en los procesos sociales y políticos sigue bloqueada por una especie de androcracia que ha alimentado la creencia de que el mundo de lo público, es privativo de los hombres.

Para que las políticas públicas incluyan efectivamente una perspectiva de género se requiere de una voluntad explícita de parte de las autoridades de promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos, derechos civiles, participación, posiciones de poder, autoridad

y valoración del trabajo de hombres y mujeres.

Las oportunidades de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad, descansa en su acceso creciente al trabajo generador de recursos y tal acceso está en su mayor parte controlado por élites masculinas, y cambia principalmente en respuesta a fuerzas que están fuera del control de las mujeres.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2006), se requiere una intervención pública para corregir las desigualdades existentes entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral. Las propuestas de política, pasan por reconocer que existe una asimetría en la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral, y que cualquier medida que sea neutra y que no persiga el objetivo explícito de la igualdad tenderá a mantener y, tal vez, a agravar estas desigualdades.

Por ello, la estrategia debe ser dual y abarcar tanto la incorporación de las consideraciones de género como la adopción de iniciativas específicas dirigidas hacia la mujer, algunas de las cuales deben incluir medidas de discriminación positiva. Por ejemplo la política de igualdad de oportunidades en general y el planteamiento dual en particular, son elementos clave para aumentar la tasa de empleo, mejorar la calidad de los mismos y promover un mercado laboral donde se tengan en cuenta los derechos de las trabajadoras.

Para ello, las Políticas Públicas, cuestión de élites, deben contar con los recursos necesarios para formular y

aplicar un conjunto articulado de políticas a favor de la igualdad y la reducción de la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral como por ejemplo las siguientes: a) Mejorar la calidad de los puestos de trabajo de las mujeres que laboran en la economía informal a través de la formación y del acceso a los recursos productivos. b) Aplicar en forma efectiva el principio de no discriminación. c) Fomentar la participación y ocupación de las mujeres, eliminando los obstáculos que impiden su inserción y permanencia en la fuerza de trabajo y la ocupación. Ello debe incluir medidas específicas para promover los derechos de las trabajadoras en la negociación colectiva y d) Promover el acceso de las mujeres a las políticas activas en una proporción no inferior a su peso en la fuerza de trabajo (OIT, 2006).

Todas estas políticas antes mencionadas deben ir en consonancia con la búsqueda de la equidad y la justicia social para las trabajadoras.

En Latinoamérica y por supuesto, también en Venezuela, el acceso de las mujeres al trabajo lamentablemente se da en condiciones de segregación, opciones restringidas, discriminación salarial, retribución desigual de las mismas capacidades y precariedad laboral.

Esto significa que debemos estar más atentos a un acceso más igualitario de las mujeres a los recursos económicos, la educación, la cultura y la investigación. Y asimismo es necesario asegurar una presencia paritaria de las mujeres en las organizaciones sociales y políticas. Por tanto, las políti-

cas de género constituyen un estímulo importante para la democratización de los Estados. No es posible, desde ningún punto de vista pensar en políticas de género efectivas sin la participación de las mujeres en su diseño y evaluación.

Acometer políticas de género significa para el Estado abordar problemas nuevos como el de la violencia, el embarazo adolescente, el hogar, entre otras, buscando su solución a través de políticas específicas, ya que para lograr el crecimiento económico hay que generar trabajo digno para las mujeres y esto no se logra si no se adoptan políticas públicas visibilizadas desde una perspectiva de género.

## **2. Derechos Sociales**

Dentro de los derechos sociales y de las familias que agrupa la CRBV en su artículo 89, se establece la prohibición de todo tipo de discriminación. Este precepto contiene un doble contenido. Por una parte, la declaración general de igualdad de ley, y por la otra, la prohibición de discriminación apoyada en circunstancias específicas. La diferencia de trato debe tener un resultado determinado, que consiste en la creación de una situación discriminatoria objetiva que anule o menoscabe para la discriminada el goce de determinados derechos, que perjudique sus intereses o que agrave las cargas. A la suma de estos preceptos, ya no como derechos fundamentales, quien acose a otra persona psicológicamente en el trabajo estaría vulnerando, a su vez, el derecho del trabajo consagrado en el artículo 87 y el



derecho a la salud establecido en el artículo 83 del texto constitucional.

En ese mismo orden de ideas, cuando se fomente el hostigamiento maternal, tanto a la víctima como a las trabajadoras que son testigos del acoso laboral, a través de coacciones para desincentivar la procreación, se atentaría contra el artículo 76 de la Carta Magna.

Además de lo dispuesto en la Constitución, también es importante mencionar la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (LIOM), que como su nombre lo indica va dirigida al colectivo femenino para garantizar los derechos de las mujeres venezolanas frente a las agresiones que lesionen su dignidad y su integridad física, sexual, emocional o psicológica.

Para ésta finalidad juega un papel fundamental la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer, organismo gubernamental que tiene las siguientes funciones: a) Velar por el cumplimiento de las leyes, declaraciones, convenciones, reglamentos y disposiciones que guarden relación con los derechos del colectivo. b) Garantizar por medio de las instancias correspondientes los derechos jurídicos sociales, políticos y culturales de los sectores femeninos más vulnerables de la sociedad. c) Recibir y canalizar las denuncias formuladas por cualquier ciudadano u organización que se refieran a la transgresión de las normas afectadas con programaciones que inciten a la violencia y promuevan la desvalorización de la mujer y de la familia. d) Recibir denuncias a los fines de examinar si los hechos denunciados

suponen la violación de los derechos de la mujer.

Además de las funciones anteriores dicha Defensoría Nacional deberá: a) Ofrecer asistencia a la denunciante. b) Investigar las situaciones sometidas a su consideración. c) Emplear acciones correctivas o conciliatorias para que cese la amenaza o daño efectivo causado por la discriminación. d) Ejercer la representación del colectivo femenino ante las instancias judiciales y extrajudiciales en el supuesto que no manifiesten su conformidad en reclamar las indemnizaciones, reparaciones o retribuciones cuando la conciliación no haya dado resultado. e) Orientar a la denunciante en el caso de que la defensoría no pueda asumir su caso para que ejerza sus derechos ante las instancias correspondientes. f) Brindar especial atención a la mujer trabajadora, incluyendo a las que trabajen en el sector informal y a las que presten servicios domésticos. g) Extremar la vigilancia en los supuestos de la mujer que presta servicios domésticos, con el propósito de impedir el tráfico de menores indocumentados, así como prevenir y eliminar la explotación y las diversas expresiones de esclavitud a las que son sometidas las mujeres. h) Ofrecer atención a la mujer indígena. i) Llevar registro de las denuncias recibidas y casos manejados por la Defensoría.

En la investigación, se determina el tratamiento jurídico y se ofrecen las herramientas a nivel judicial y administrativo para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el



ámbito laboral y a nivel preventivo se estudia el tratamiento adecuado para poder erradicar éste fenómeno.

### 3. El Delito de Acoso Laboral

La Constitución venezolana de 1999 contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que “los tratados, pactos y convenios relativos a Derechos humanos, suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno (...) y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público” (Artículo 23). De igual forma, en el artículo 132 aparece previsto que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social”.

En este estudio se ha considerado, que los Derechos Fundamentales en el Trabajo tienen base en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998), ellos son: La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Venezuela ha ratificado ocho convenios OIT, entre los cuales se encuentra el Convenio 155 sobre salud y seguridad en el trabajo, de fecha 21-07-1984, y los artículos 1,12,17,18 en sus numerales 1,6,7,9,14 y 26, artículos 123 y 136 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) vigente, sobre las atribuciones y facultades conferidas se le da potestad al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Se-

guridad Laborales (INPSASEL) para aplicar las medidas de prevención, control, información y formación en materia de salud y seguridad ocupacional en todo centro de trabajo, público o privado excepto los militares.

En opinión de Kahale (2011: 21),

“Aunque el acoso laboral sea un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, hasta principios de la década de los años noventa no sólo se le había identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también ha favorecido el absentismo, por producir desgaste psicológico. Entiéndase absentismo, en este sentido, abstención deliberada de acudir al trabajo”.

Aplicando el pensamiento de este autor al caso que nos ocupa, para él no es si no hasta principios de los noventa cuando el acoso sexual de las mujeres, comienza a destruir el ambiente laboral y a disminuir la productividad de las trabajadoras, provocando una deliberada abstención de acudir al trabajo.

Por ejemplo, Colombia ha sido uno de los países de Latinoamérica que ha tomado medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral al definirlo como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o empleada, trabajador o trabajadora por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia al mismo.

Existe jurisprudencia internacional sentada, entre otros por el Tribunal Supremo de Justicia de Cataluña en Barcelona, España, mediante sentencias del 11 de Junio de 2003, 11 de abril de 2005 y 10 de junio de 2005, que han señalado como situación de hostigamiento a un trabajador o trabajadora, cuando se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, lo cual conduce a un extrañamiento social en el marco laboral, causándole en este caso a las mujeres trabajadoras alteraciones psicósomáticas de ansiedad que en ocasiones producen el abandono de sus respectivos empleos al no poder soportar el stress al que se encuentran sometidas.

En ese sentido esta jurisprudencia ha puntualizado que para que se produzca el hostigamiento laboral se necesita la presencia de una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, en este caso las mujeres trabajadoras, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa mujer abandone el lugar de trabajo, ridiculizándola públicamente, encomendándole tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía, o reprimiéndole por supuestos malos resultados en sus tareas para manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores. Además, se define el acoso moral como una conducta hostil hacia las mujeres trabajadoras que somete a

las mismas a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral de la víctima.

Para Kaupinen (1997:237) "El hostigamiento laboral es considerado un medio por el cual las personas de poder (empleadores, empresarios, o el Estado en menor grado) pueden controlar, manipular y humillar a personas subordinadas".

Las mujeres son más frecuentemente víctimas de acoso sexual laboral que los hombres, porque en nuestras sociedades patriarcales, el poder jerárquico del hombre va acompañado de poder sexual, es decir, el dominio del varón.

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

En Venezuela, lamentablemente no existen criterios unánimes, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, para configurar los requisitos que determinen la existencia de conductas hostigadoras en las relaciones laborales. Es por ello que debemos recurrir a la jurisprudencia española, la cual ha establecido los parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario pueden constituir indicios de acoso laboral a través de cuatro elementos, a saber:

a) Hostigamiento psicológico contra una persona o conjunto de personas. Para que pueda concurrir este requisito se requiere que la víctima sea objeto de varias conductas que conformen en su



totalidad una perspectiva de maltrato moral, una denigración o vejación de la mujer trabajadora. En este caso el hostigador realiza acciones encaminadas a aislar a la mujer trabajadora de su ámbito laboral fijándole tareas excesivas y de difícil realización con el fin de agobiarla y desacreditarla como una trabajadora incompetente.

b) Carácter intenso. Las conductas realizadas por el hostigador deben ser graves, es decir intensas y extremas, por consiguiente no puede constituirse el acoso laboral cuando la violencia psicológica sea tan leve que no produzca daño en la persona normal.

c) Prolongada en el tiempo. Porque no es suficiente que el hostigamiento se presente como una conducta aislada, o dicho de otra forma no puede basarse en hechos aislados, sino que se requiere que la violencia ejercida por el acosador, de forma intensa tenga una duración de por lo menos seis meses.

d) Dañar psíquica o moralmente a la mujer trabajadora. Este es el requisito que sirve de nexo o conductor al conjunto de actos aislados y espaciados en el tiempo que integran la conducta del acoso.

El acoso sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual. Este es un comportamiento que afecta a ambos sexos, aunque el número de mujeres afectadas es mayor. El acoso sexual viene a ser entonces la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la mujer en

el trabajo, que incluye los comportamientos de superiores y compañeros, cuando dichas actitudes sean indeseadas, irrazonables y ofensivas para las acosadas. Según la OIT (2006), el acoso sexual afecta a un 2% de los trabajadores, siendo las mujeres menores de 25 años las más expuestas y las que se encuentran en un status laboral precario.

Diferentes investigaciones e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y de fácil reconocimiento y mucho menos una conducta concreta que pueda ser aprendida, evaluada y catalogada. Por el contrario se inserta en una trama de relaciones en las que existe un desequilibrio de poder entre los sujetos, desfavorable en la mayoría de los casos para el colectivo femenino.

El acoso sexual como una forma de violencia de género es toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurre 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.

La Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo 15 numeral 10, define el acoso sexual como:

“La solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acerca-

miento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación”.

Es por ello, que el elemento determinante de la figura delictiva del acoso sexual es el vínculo de subordinación que se entabla en la relación laboral, siendo además una de las características de éstas relaciones, la desigualdad entre trabajador o trabajadora y patrono o patrona.

En el caso del acoso sexual, esa persona que se encuentra en situación de imperium, es decir, el patrono, empleador, directivo, lo que busca son favores sexuales a cambio de remuneraciones salariales o mejoramiento en su calidad y estancia laboral en contra de sus trabajadoras, en donde casi siempre la mujer se niega por tener muy arraigados sus valores morales y éticos.

Por otra parte el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece en su artículo 20:

“El Estado garantizará la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo, por lo tanto los patronos, empresarios, empleadores, etc. aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral y están obligados a

fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo”.

La LOTTT consagra la prohibición del acoso sexual en todos los centros de trabajo, entendiéndose como tal:

“El hostigamiento o conducta no deseada y no solicitada de naturaleza sexual, ejercida de forma aislada o mediante una serie de incidentes, por el patrono o la patrona o sus representantes, contra la trabajadora con el objeto de afectar su estabilidad laboral o de dar, mantener, o quitar algún beneficio derivado de la relación de trabajo” (Artículo 165).

Es importante señalar que la LOP-CYMAT incorporó el acoso psicológico y el sexual en el artículo 56 numerales 5 y 8, en los siguientes términos:

“Es un deber del patrono abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor”.

Asimismo, el Ordinal 8 del artículo 56 de la misma ley, ordena tomar las medidas adecuadas para evitar cual-



quier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

#### **4. La Legislación Penal Venezolana**

El Código Penal venezolano en este aspecto, como la mayoría de los latinoamericanos y caribeños, posee fuerte influencia del misógino Código Civil napoleónico, especialmente en las concepciones que tocan a las relaciones y obligaciones en la familia. Contra la rigidez y carácter vetusto y discriminatorio de muchas de sus disposiciones, se han manifestado numerosas e infructuosas demandas de las venezolanas. Sgambatti (2011) mostró un camino serio y abrió algunas de las más importantes fisuras que se señalan en la unidad jurídica del Código en ese aspecto.

Como se dice en el Informe del Observatorio Venezolano de los Derechos Humanos de las Mujeres (OVDIIM),

“El Código Penal venezolano es discriminatorio ya que contiene disposiciones que disminuyen abiertamente la condición humana de las mujeres y de su sexualidad y capacidad de decidir sobre sí mismas e invisibiliza delitos contra las personas al disfrazarlos y pseudo justificarlos bajo la categoría de delitos contra la buenas costumbres y buen orden de las familias, que en numerosos artículos del código vigente desconocen la dignidad humana de las mujeres y menores”.

García Arocha (citada por Sgambatti, 2011:46), sostiene que “Hablar de género, es referirse al significado que la sociedad da a la diferencia entre

mujeres y hombres. Históricamente se han creado roles diferenciados para hombres y mujeres en una especie de supremacía y discriminación”.

Ante esta realidad se han desarrollado acciones que, en un principio fueron aisladas, y luego como formales movimientos, persiguen como fin alcanzar la igualdad y en consecuencia acabar con el privilegio del hombre en los diferentes aspectos de la vida social. Pese a ello persisten en función de arraigadas tradiciones actitudes y códigos que mantienen a la mujer subyugada y sometida a tratos y sanciones que resultan a los ojos de nuestra cultura occidental, inhumanos y por ende repudiables.

No han sido ajenas a Venezuela, ni la referida conducta ni el empeño en lograr rescatar el rol que corresponde a la mujer como sujeto de iguales derechos. Esto además lleva implícito el concepto de dignidad, pues al decir de expertos la dignidad de la persona es la base de la igualdad en derecho, porque todos los seres humanos son sujetos de derecho.

En la Ley Orgánica sobre los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se establece como delito el Acoso Sexual y la Violencia Laboral en el artículo 15, ordinales 10 y 11, donde se aprecia una serie de categorías delictivas relativas a los diferentes sitios de trabajo.

El artículo 15 ordinal 11 de la ley especial, se refiere a la violencia laboral como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo público o privado y que obstaculiza el acceso al empleo, contratación, ascenso,

estabilidad y permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre el estado civil, maternidad, edad, apariencia física, o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Así mismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

## **5. Normas Nacionales e Internacionales sobre los Derechos de la Mujer en el Ámbito Laboral**

### **5.1 Normas Nacionales**

La Constitución venezolana de 2000 contempla la preeminencia de los derechos humanos, al establecer que “los tratados, pactos y convenios relativos a (Derechos humanos), suscritos y ratificados por Venezuela, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno (...) y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público” (Art. 23), y también aparece previsto que toda persona debe promover y defender los derechos humanos como fundamento de la “convivencia democrática y de la paz social” (Art. 132).

Asimismo la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer consagra el principio de igualdad y la no discriminación contra la mujer en su artículo 1 en los siguientes términos:

“Esta Ley regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con funda-

mento en la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer”.

### **5.2 Normas de la OIT**

Diversos son los Convenios adoptados por la OIT en esta materia, entre ellos se debe citar en primer lugar el Convenio N° 100 Sobre igualdad de remuneración (1951), de acuerdo con el cual,

“Las mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los varones cuando realizan un trabajo del mismo valor. Para garantizar la igualdad de remuneración es necesario hacer una evaluación objetiva del empleo que considere el valor del trabajo correspondiente a cada puesto. Para determinar dicho valor es preciso tener en cuenta, entre otras cosas, por ejemplo, las costumbres y las prácticas, los planes de clasificación salarial del sector público, los acuerdos colectivos. Sin embargo, hay gran resistencia para abordar la discriminación en materia de remuneración en un proceso de evaluación integral que precisa estudios específicos y cruce de variables”.

Convenio N° 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares (1981), de acuerdo con el cual, todas las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminadas ni discriminados por esta condición.

Convenio N° 183 sobre la protección a la maternidad (2000), que revisa y actualiza el Convenio N° 103.

Convenio N° 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación



(1958) “Ninguna persona puede ser discriminada en su empleo u ocupación por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social”.

### **5.3 Criterios Jurisprudenciales del Tribunal Supremo de Justicia en Materia de Discriminación de las Mujeres en el Ámbito Laboral**

A continuación se transcribe la sentencia del Tribunal Supremo de Justicia en Sala Constitucional de fecha 01 de diciembre de 2011, con ponencia de la Magistrada Carmen Zuleta de Merchán.

El 15 de junio de 2011, fue recibido en la Secretaría de esta Sala Constitucional, proveniente del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, el oficio núm. 336-2011 del 10 de junio de 2011, por el cual se remitió el expediente núm. NP11-O-2011-000045 (cursante en ese Juzgado), contenido del conflicto negativo de competencia suscitado entre el Juzgado remitente y el Tribunal de Violencia contra la Mujer en Función de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, con ocasión de la acción de amparo interpuesta por la ciudadana MARYLIS IMELDA MOROCOIMA CARRERA, titular de la cédula de identidad núm. 19.155.014, contra el INSTITUTO MILITAR UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE LA GUARDIA NACIONAL. EXTENSIÓN PUNTA DE MATA, “CNEL. LEONARDO INFANTE”, en la persona del Director de la Institución, General de Brigada Antonio José Moreno Villamizar, o en su defecto, del Teniente Co-

ronel Richard Alfonso Arias, quien se desempeñaba como Coordinador Académico del mencionado Instituto, o de quien en la actualidad ocupe el referido cargo.

Señalaron los apoderados judiciales de la ciudadana Marylis Imelda Morocoima Carrera, como fundamento de la acción de amparo constitucional, lo siguiente:

Que ejercía acción de amparo contra el Instituto Militar Universitario de Tecnología de la Guardia Nacional, Extensión Punta de Mata, “Cnel. Leonardo Infante”, en la persona del Director de la Institución, General de Brigada ANTONIO JOSE MORENO VILLAMIZAR, o quien en la actualidad ocupe el referido cargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de la Ley Orgánica de Amparo Sobre Derechos y Garantías Constitucionales, por estimar que se atentó y violentaron los derechos y garantías constitucionales de su representada, específicamente el derecho a la protección del trabajo, de la mujer, de la maternidad y de la familia, establecidos en los artículos 87, 89, 75, 76 y 78 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Que su representada inició estudios en el Instituto Militar Universitario de tecnología de la Guardia Nacional, Extensión Punta de Mata, “Cnel. Leonardo Infante”, a partir del 16 de Enero de 2010, estudios estos que culminó en fecha 7 de diciembre del mismo año, obteniendo en consecuencia el título de Sargento Segundo de la Guardia Nacional.

Que “durante el lapso que cursó estudios en la mencionada Institución, su representada siempre observó una excelente e intachable

conducta por lo que jamás fue sometida a ningún tipo de castigos ni medida disciplinaria”.

Que “conforme a las normas contenidas en los reglamentos que regulan el ingreso a la Institución, es requisito indispensable y de obligatorio cumplimiento que los aspirantes a cursar estudios en ella, además de la documentación personal y académica que deben consignar, están obligados a suscribir varios documentos entre los que se encuentran una Declaratoria de Compromiso, mediante la cual se les exigía como cortapisa para ingresar a la Institución ‘comprometerse a que en caso de tener descendencia debería retirarse de la misma”.

Que “en ese sentido, [su] representada suscribió el mencionado Documento, en cuyo contenido se señala entre otras cosas lo siguiente. ‘SEXTA: Queda entendido que si durante la permanencia en la Escuela de Guardias Nacionales “Cnel. Leonardo Infante” se demuestre tener descendencia, esto será motivo de retiro inmediato’, lo cual pone de manifiesto que el hecho de tener descendencia, es causa suficiente para que el aspirante sea retirado de la Institución, constituyendo ello una violación flagrante (sic) de los derechos constitucionales y legales orientados a la protección de la mujer, la maternidad, y la familia”.

Que “cabe destacar que lo usual en este tipo de casos, es que quienes cumplan con las exigencias académicas que los hacen acreedores de ser efectivos de la Guardia Nacional, una vez cumplidos tales requisitos, son incorporados de manera inmediata en su puesto y área de trabajo, y ubica-

dos en los diferentes comandos de la Guardia Nacional del país”.

Que “su representada, dos (2) días antes de su acto de grado (por haber culminado sus estudios) y de ser destacada en un comando de la Guardia Nacional, por instrucciones emanadas del Coordinador Académico de la Institución, fue sometida, sin su consentimiento a realizarse una prueba de embarazo, lo cual constituía una rutina en la institución, toda vez que las estudiantes eran sometidas inconsultamente a realizarse tales pruebas mensualmente, determinándose a través de la referida prueba, su estado de gravidez”.

Que “con el examen de embarazo in comento (sic), se vulneró el derecho al respeto de su integridad física, psíquica y moral, al sometersele sin su libre consentimiento, a la práctica de dicho examen, y sin que se encontrare en peligro su vida o por otras circunstancias determinadas en la Ley, derecho este que se encuentra consagrado en el artículo 46 de nuestro texto constitucional”.

Que “es el caso que una vez determinado el estado de embarazo a través de una prueba practicada sin ningún tipo de autorización, [su] representada, en fecha Siete (7) de Diciembre de 2010, siendo aproximadamente las nueve de la noche (9:00 p.m) y a escasas horas de su acto de grado, fue llamada a la oficina del Teniente Coronel RICHARD ALFONZO ARIAS, quien se desempeñaba como Coordinador Académico en la mencionada institución, y este mediante actos de amenazas, coacción, hostigamiento, intimidación, acoso, la obligó a firmar la solicitud de retiro de la



Institución ya que según el no podía continuar allí por el solo hecho de encontrarse embarazada”.

Denunció la violación de los derechos “al trabajo, de la mujer, la maternidad y la familia” contenidos en los artículos 89, 75 y 76 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Del mismo modo, denunció la trasgresión de los derechos contenidos en los artículos 19, 20, 21.3, 46.3, 75, 76, 78, 87, 88 y 89 eiusdem, “además de subsumirse en los supuestos de hecho previstos en los Artículos 3, 14, 15, 39, 40, 41 y 65 de la Ley sobre los Derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”.

Que “en el caso de marras se han producido los dos tipos de violencia (violencia Laboral y violencia patrimonial y económica)”.

En definitiva, habiendo sido suscritos por la República y visto que versan sobre Derechos Humanos, los referidos instrumentos internacionales gozan de rango constitucional a tenor de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y su posible desconocimiento por parte de un órgano estatal constituiría una infracción grave de la Carta Magna. En este sentido, si bien los Tribunales de Violencia contra la Mujer -en este caso los competentes para conocer de la acción de amparo- son también órganos de control de la constitucionalidad, lo cierto es que el fondo de la presente controversia excede el ámbito particular: se trata, absolutamente, de un asunto de Derecho Constitucional de interés general, pues lo debatido, más allá de la reincorporación de la accionante, es en realidad la incidencia constitucional que tendría una aplicación generali-

zada y sistemática de este requisito para el ingreso de las mujeres a cualquier instituto académico.

Ello determina que esta Sala Constitucional, como máximo y último intérprete de la Constitución y en aras de garantizar una interpretación uniforme y acertada del texto constitucional (no sólo por los órganos jurisdiccionales sino también por el resto de los órganos estatales), declare que existe vinculación de la controversia del caso de autos con la competencia de esta Sala Constitucional y, en consecuencia, avoca el conocimiento de la causa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

La presente acción de amparo constitucional fue ejercida contra el INSTITUTO MILITAR UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE LA GUARDIA NACIONAL. EXTENSIÓN PUNTA DE MATA, “CNEL. LEONARDO INFANTE”, en la persona del Director de la Institución, General de Brigada Antonio José Moreno Villamizar, o en su defecto, del Teniente Coronel Richard Alfonso Arias, quien se desempeñaba como Coordinador Académico del mencionado Instituto o quien en la actualidad ocupe el referido cargo.

### **Conclusión**

Se concluye que actualmente las denuncias por los delitos de violencia laboral y acoso laboral no están siendo procesadas por los órganos de control social formal, sino que están aplicando la normativa contenida en la Ley Orgánica del Trabajo, alegando que no son casos de violencia de géne-

ro, produciéndose una denegación de justicia, al ser desestimadas estas causas por los Fiscales y las Fiscalas del Ministerio Público al argumentar que no son de carácter penal sino laboral, y por lo tanto deben ventilarse por ante el Ministerio de Trabajo.

### Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de Marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia". Gaceta Oficial No. 38.668. Caracas. 23 de Abril de 2007.

COMISION LEGISLATIVA NACIONAL. "Código Penal de Venezuela". Gaceta Oficial No. 5.494, Extraordinario. Caracas, 20 de Octubre de 2000.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Trabajo". Gaceta Oficial No. 5.152, Extraordinario. Caracas, 19 de Junio de 1997.

DELGADO DE SMITH, Yamile (2007). **Mujeres Trabajadoras: una paradoja**. Valencia. Universidad de Carabobo. Ediciones Laboratorio de Investigaciones Estudios del Trabajo (LAINET).

GRANADILLO COLMENARES, Nancy Carolina (2008). **Los delitos y otros aspectos procesales previstos en la Ley Orgánica sobre los derechos de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**. Caracas. Ediciones Paredes.

KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (2009). **Mobbing: El Acoso Laboral. Tratamiento Jurídico Preventivo**. Caracas. Editorial Vadell Hermanos.

KAUPINEN, Kaisa (1997). **El Acoso Sexual**. Madrid. Ediciones Instituto de la Mujer. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). "Panorama Laboral 2006. América Latina y el Caribe". Disponible en: [http://white.oit.org.pe/portal/despliegue\\_sección.php?secCodigo=22](http://white.oit.org.pe/portal/despliegue_sección.php?secCodigo=22). Fecha de Consultado: 22.03.2013.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer". Gaceta Oficial No. 5.398, Extraordinario. Caracas, 26 de Octubre de 1999.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. "Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras". Gaceta Oficial No. 6.076, Extraordinario. Caracas, 7 de Mayo de 2012.

SGAMBATTI, Sonia (2011). **La Mujer Ciudadano de Segundo Orden**. Caracas. Imprenta Universitaria. de la Universidad Central de Venezuela.

SMITH, Rolando (2008). **Ni Esclavas de un Fogón, ni Explotadas por un Patrón**. Valencia. Universidad de Carabobo. Ediciones Laboratorio de Investigación de Estudios del Trabajo.

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Sala Constitucional. Sentencia de fecha 01 de diciembre de 2011 con Ponencia de Carmen Zuleta de Merchán. Expediente No. 11-0785.



Copyright of Gaceta Laboral is the property of Revista Gaceta Laboral and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.