

ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CIELDA

Vol. 28



3/2022

Acoso laboral en Venezuela: un análisis de sus manifestaciones y marco legal de protección

Andrea Vanessa Salas Rujano

Psicólogo. Docente Universidad del Zulia.

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-0871-9569>

Correo electrónico: andreasalapsicologia@gmail.com

Carlos Luis Vélchez Gutiérrez

Abogado. Licdo. en Educación Mención Ciencias Sociales. Oficial Legal en HIAS Venezuela. Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7395-2977>

Correo electrónico: carloslv05@gmail.com

Resumen

El presente documento analiza el fenómeno del acoso laboral en Venezuela y su marco legal de protección. Es responsabilidad de los empleadores proporcionar un entorno laboral seguro y saludable, así como condiciones de trabajo justas y dignas. Sin embargo, se señala que en Venezuela ha habido situaciones de violencia laboral, que abarcan acciones, incidentes o comportamientos que se apartan de lo razonable y que resultan en agresiones, amenazas, humillaciones o lesiones hacia una persona en el ejercicio de su actividad profesional. Destaca significativamente el acoso laboral, que implica la intención de destruir a la víctima mediante la manipulación y la intimidación sistemática. Así que se enfatiza la importancia de abordar este problema y promover un ambiente laboral armonioso y respetuoso. Se insta a las empresas a tomar medidas adecuadas para prevenir nuevos casos de violencia laboral y se destaca la necesidad de denunciarlos. El estudio se basa en una metodología analítica, documental y bibliográfica, utilizando fuentes como leyes, libros, revistas y artículos científicos. Se examina el concepto de violencia laboral y mobbing o acoso laboral, sus manifestaciones y consecuencias, y se subraya la pertinencia de adoptar políticas explícitas y claras en las organizaciones para prevenir y abordar estos casos. En conclusión, el documento destaca la conveniencia de comprender y combatir la violencia laboral en Venezuela, promoviendo un entorno de trabajo seguro, respetuoso y libre de acoso. Se resalta la relevancia de la legislación y las políticas organizacionales en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Palabras clave: Acoso laboral; violencia laboral; políticas de prevención; riesgos psicosociales; legislación laboral.

Workplace Harassment in Venezuela: An analysis of its Manifestations and Legal Framework of Protection

Abstract

This document analyzes the phenomenon of workplace harassment in Venezuela and its legal framework of protection. It is the responsibility of employers to provide a safe and healthy work environment, as well as fair and dignified working conditions. However, it is noted that there have been situations of workplace harassment in Venezuela, which encompass actions, incidents, or behaviors that deviate from what is reasonable and result in aggression, threats, humiliations, or injuries towards a person in the exercise of their professional activity. Workplace harassment is significantly highlighted, which involves the intention to destroy the victim through manipulation and systematic intimidation. Therefore, the importance of addressing this problem and promoting a harmonious and respectful work environment is emphasized. Companies are urged to take appropriate measures to prevent new cases of workplace harassment, and the importance of reporting these is emphasized. The study is based on an analytical, documentary, and bibliographic methodology, using sources such as laws, books, journals, and scientific articles. It examines the concept of workplace violence and mobbing or workplace harassment, its manifestations and consequences, and underscores the importance of adopting explicit and clear policies in organizations to prevent and address these cases. In conclusion, the document highlights the need to understand and combat workplace violence in Venezuela, promoting a safe, respectful, and harassment-free work environment. The importance of legislation and organizational policies in protecting workers' fundamental rights is emphasized.

Keywords: Workplace harassment; workplace violence; prevention policies; psychosocial risks; labor legislation.

Introducción

El derecho al trabajo es un pilar fundamental para el desarrollo de un país, tanto en el ámbito económico como sociológico. El trabajo no solo proporciona ingresos y seguridad económica a los individuos, sino que también tiene un impacto en su bienestar emocional y su sentido de pertenencia y realización. El trabajo

puede brindar oportunidades de crecimiento personal, desarrollo de habilidades y contribución a la comunidad. Sin embargo, para que el trabajo sea exitoso como medio de producción, los empleadores tienen la responsabilidad de proporcionar un entorno seguro y saludable, así como condiciones de trabajo justas y dignas. Esto incluye aspectos como la

seguridad laboral y el respeto a la diversidad.

En la actualidad, se reconoce la importancia del trabajo en la vida de las personas y se busca fomentar un ambiente laboral armonioso y adecuado, en el que el respeto rija las relaciones entre empleadores y empleados, permitiendo así alcanzar con mayor eficacia los objetivos de la empresa. La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), en su artículo 21, destaca la necesidad de mantener el respeto y la tolerancia entre los miembros de una organización, reconociendo que, más allá de ser parte de los factores de producción, todos son personas con características individuales que deben ser consideradas para evitar discriminación o maltrato al asignar tareas.

En este sentido, el derecho al trabajo está consagrado en la C RBV en su artículo 89 como un hecho social tutelado por el Estado. Por tanto, es este quien debe proporcionar todo lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores. Sin embargo, aunque es cierto que está regulado en gran medida por diversas leyes encaminadas en todos los aspectos a prevenir ataques y violaciones de los principios que garantizan los derechos fundamentales de cada individuo, también lo es que en algún momento se presentan situaciones que alteran la paz y armonía que necesariamente debe prevalecer en cualquier ambiente de trabajo. Esta situación genera cambios en las relaciones laborales, trastocando por completo todos los factores presentes en la empresa, afectando la estabilidad

de la producción y la estabilidad física y mental de sus integrantes.

Una de estas situaciones que se ha presentado y cada vez con más frecuencia, es la violencia laboral, entendida como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (OIT, 2006: 4). Existen varios tipos de violencia laboral, entre ellos se encuentra el acoso laboral. Desde un principio, cuando diversos doctrinarios y estudiosos intentaron darle significado y caracterización propia a esta conducta, la dificultad de esta tarea fue evidente, debido a que dicha percepción es bastante engañosa, lo que implica implícitamente la intención de destruir a la víctima mediante el uso de numerosos mecanismos, como la intimidación perversa de la víctima por parte del perpetrador manipulándola haciéndole dudar de sus capacidades.

Es fundamental abordar este problema y esforzarnos por encontrar una comprensión profunda de las trágicas consecuencias que afectan principalmente a las personas más vulnerables, como las mujeres y las personas con discapacidad. Es crucial motivar a las empresas a tomar medidas adecuadas para prevenir nuevos casos, ya que lamentablemente, con frecuencia, cuando se toma conciencia del problema, el daño ya es extenso y sus efectos son irreparables. Además, en la mayoría de los casos es difícil de detectar, por lo que fomentar y facilitar la denuncia es una buena solución. Cualquier acto de acoso por

parte de un representante de la empresa, también debe ser condenado para disuadir tanto al autor como a otros de continuar con sus acciones.

Este estudio se propone como un esfuerzo para arrojar luz sobre el complejo problema del acoso laboral, reconociendo la importancia de identificar sus diversas manifestaciones y comprender sus consecuencias en profundidad. Asimismo, conocer y difundir políticas para detectar y proteger este tipo de casos puede permitir a las empresas mejorar sus estadísticas sobre acoso laboral e intentar evitarlo en la medida de lo posible. Es esencial que las organizaciones adopten una postura clara y firme contra cualquier forma de acoso laboral, estableciendo políticas explícitas que prohíban estas conductas y brinden orientación sobre cómo abordar y denunciar casos de acoso.

El artículo se estructura en cinco secciones que abordan el tema del acoso laboral en Venezuela. En la primera sección, se profundiza en las diversas definiciones y conceptualizaciones del acoso laboral, explorando su alcance y manifestaciones en el entorno laboral. La segunda sección se enfoca en detallar las leyes y regulaciones específicas relacionadas con el acoso laboral en el contexto legal venezolano, destacando las disposiciones y medidas de protección existentes para los trabajadores. En la tercera sección, se realiza un análisis detallado de los datos recopilados sobre las manifestaciones y casos de acoso laboral que han surgido en el país.

Posteriormente, la cuarta sección se adentra en las consecuencias psicológicas del acoso laboral, explorando el impacto en la salud

mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de las víctimas. Finalmente, la quinta sección del artículo se centra en examinar las repercusiones generales del acoso laboral en el ámbito laboral y social, además de proporcionar recomendaciones prácticas y estrategias para prevenir, abordar y mitigar esta problemática en los lugares de trabajo venezolanos.

Metodología

El presente artículo es el resultado de una investigación de nivel analítico, de tipo documental y de diseño bibliográfico. En primer lugar, el nivel se relaciona con la profundidad de una investigación, por lo tanto, los estudios analíticos, de acuerdo con los postulados de Hurtado (2010), buscan reinterpretar lo examinado en función de criterios, dependientes de los objetivos en estudio, para descomponer una totalidad en todas sus partes.

Seguidamente, esta investigación se tipificó como documental, ya que según Arias (2012), los estudios documentales están basados en la búsqueda, recuperación y análisis de datos, en este caso se exploraron diferentes fuentes para de aportar nuevos conocimientos. Para finalizar, se fundamenta la investigación en un diseño bibliográfico en consideración sobre la confiabilidad de datos obtenidos mediante revisión bibliográfica sujeta a las variables de estudio en fuentes como libros, revistas arbitradas, trabajos de investigación, artículos científicos, entre otros. En este sentido Tamayo y Tamayo (2009: 109), expresan que se trata de un diseño bibliográfico.

"cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados, procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan".

La violencia y el acoso laboral

La violencia laboral es una realidad que afecta a la sociedad moderna y de la que poca gente habla, se refiere a cualquier forma de comportamiento agresivo, abusivo o violento que ocurre en el entorno de trabajo. Puede manifestarse de diferentes maneras y tener un impacto negativo tanto en los individuos como en las organizaciones. Conlleva numerosas pérdidas de empleo y es la causa de muchos casos de ansiedad, estrés o situaciones más dramáticas. Esto suele afectar a las personas más vulnerables que acaban creyendo que la situación es culpa suya y que no encajan. Existen múltiples tipos de violencia laboral, entre ellos están la violencia física, verbal, económica, simbólica, el acoso sexual (si tiene lugar en el entorno de trabajo y es ejercido por un superior), y también está el acoso laboral o mejor conocido como mobbing.

Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán en los años 80, fue el primero en desarrollar el concepto de mobbing en las relaciones humanas dentro del mundo laboral. Leymann (1996) lo definió como conductas ofensivas, intimidatorias o que perjudican psicológica o moralmente a los trabajadores. Puede manifestarse a través de la degradación de las condiciones y el ambiente de trabajo, la

violencia física o psicológica, el aislamiento o la asignación de tareas excesivas. Esta situación coloca a la persona en una posición de indefensión. El mismo autor especificó que para poder saber si se está enfrentando un caso de mobbing o acoso laboral, se debe presentar por lo menos una vez a la semana y durante cierto periodo de tiempo, al menos seis meses.

El acoso laboral puede tener consecuencias graves para los trabajadores, como el estrés, la ansiedad, la depresión y el deterioro de la calidad de vida. También puede afectar las relaciones interpersonales, la autoestima y el rendimiento laboral. Puede manifestarse de muy diversas formas y en muchas ocasiones se inicia de manera muy sutil. Se puede definir, según Ochoa y Layedra (2019) como un fenómeno que trata del abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de modo constante entre los compañeros de trabajo, destacando que dicha figura se puede dar tanto en empresas públicas como privadas.

De acuerdo con el Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190 de 2019 de la Organización Internacional del Trabajo,

La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Lamentablemente, es una práctica frecuente tanto en las empresas privadas como en el sector público. No obstante, Sanchez-Monge (2022), explica que el mobbing disminuyó durante la época de confinamiento por la pandemia de coronavirus porque es más difícil que te puedan acosar directamente cuando no estás en el mismo lugar físico, aunque existe el ciberacoso, pero es menos frecuente. Sin embargo, con el descenso del teletrabajo y la vuelta a la presencialidad hay reactivaciones de situaciones que estaban latentes en los últimos meses.

Normativa sobre el Acoso Laboral en Venezuela

En Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela prohíbe toda forma de discriminación. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) definen el acoso laboral y establecen la obligación del Estado, patronos y trabajadores de prevenirlo y sancionarlo.

En primer lugar, encontramos en la CRBV el artículo 21, de acuerdo con el cual, todas las personas son iguales ante la ley, en consecuencia, están prohibidas las discriminaciones cualquiera sea la naturaleza que les identifique; determinando también que la ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para el logro

de la efectiva aplicación de las mismas; en términos textuales se tiene:

Artículo 21. Derecho a la Igualdad

Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.
2. La Ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que pueden ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

A su vez, se relaciona con el artículo 87 de la misma norma fundamental, que dispone el derecho al trabajo que les asiste a los ciudadanos del país; y, por otro lado, refiere la obligación para el Estado venezolano de considerar las medidas necesarias a los fines que cada nacional pueda ocupar una actividad productiva, proporcionadora de una existencia digna. La norma establece textualmente:

Artículo 87. Derecho al Trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación

productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Asimismo, en relación con las anteriores normas constitucionales, se encuentra el artículo 93, según el cual la Ley garantizará la estabilidad en el trabajo, disponiendo todo lo requerido para limitar cualquier forma de despido no justificado, destacando que los despidos contrarios a la Constitución son nulos, lo cual se aprecia como positivo a los fines de enfrentar el acoso laboral en las organizaciones, tanto públicas como privadas.

En esta materia, la LOTTT (2012) contiene disposiciones explícitas en sus artículos 43, 79, 156, 164, 165 y 166 para garantizar condiciones seguras, ambiente adecuado para los trabajadores, causas justificadas de despido, trabajo en condiciones dignas, prohibición de acoso laboral y acoso sexual y medidas contra el acoso laboral y sexual, lo que hace que este tema sea nuevo en el ordenamiento jurídico venezolano.

En el primer caso, se estipula que el empleador garantizará a los trabajadores y trabajadoras las

condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo y asumirá la responsabilidad por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estableciendo expresamente la responsabilidad objetiva en los siguientes términos:

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral (Artículo 43 LOTTT).

Por su parte, el artículo 79 LOTTT, se refiere a las causas justificadas de despido del trabajador, identificando la naturaleza de las acciones contextualizadas, contando en el literal (k) el acoso laboral o acoso sexual. En el mismo sentido, el artículo 156 de la citada ley establece que el trabajo debe realizarse en condiciones dignas y seguras, lo cual es obligación del empleador; las que además, deben permitir el desarrollo del potencial, las habilidades y la creatividad del trabajador. Estableciendo lo siguiente:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus

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

En lo que se refiere al artículo 164, prohíbe el acoso en los lugares de trabajo públicos o privados, incluido el acoso reiterado o los malos tratos por parte del empleador, del empleado o de un grupo de ellos que dañen la dignidad o integridad de la persona ofendida, siendo una conducta sancionable de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, su reglamento y demás disposiciones aplicables en casos individuales.

Acoso Laboral. Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora; o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral.

Lo mismo ocurre con el artículo 166 LOTTT, que obliga al Estado, a los trabajadores, a las organizaciones

sociales y a los empleadores a promover las medidas necesarias para asegurar la prevención, investigación, sanción, difusión, examen, seguimiento y apoyo de las quejas o agravios de los trabajadores. Según la LOTTT, el acoso laboral y el acoso sexual se consideran causas de retiro justificado del trabajador, lo que puede dar lugar a indemnizaciones y condenatorias por daño moral. Además, se establece que el patrón o patrona que incurra en acoso laboral o acoso sexual puede recibir multas y enfrentar acciones civiles y penales.

Por su parte, la LOPCYMAT (2005), en su artículo 56 establece los deberes de los empleadores, lo que resulta de gran importancia a los efectos del desarrollo y fundamento de la presente investigación. Entre ellos están el de adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias, contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

El mismo artículo en su numeral 5 prohíbe a los patronos por sí o por sus representantes realizar conductas ofensivas, maliciosas, intimidatorias o de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores. De igual manera se expresa claramente el deber del patrono de 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 de acuerdo con 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 su labor. Y en el Numeral 8, establece como obligación del patrono, tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

La misma ley, establece en el numeral 19 del artículo 119 lo concerniente a las sanciones que pueden imponerse a aquellos empleadores que no identifiquen, evalúen y controlen las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la aplicación efectiva de estas leyes puede variar y depender de diversos factores, como la denuncia de los afectados y la actuación de las autoridades competentes.

En Venezuela, en lo relacionado con la consecución de los mecanismos administrativos y judiciales aplicados, a los fines de atender los casos de discriminación laboral y acoso en las organizaciones, no existe un procedimiento sistemático o protocolo,

tal como las experiencias conocidas de países como Colombia¹ y España². Dentro de estas consideraciones, se estima conveniente indicar que aun con la ausencia de un protocolo como tal, en el país se trata administrativamente la discriminación y el acoso laboral, a través de un organismo denominado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, que ha diseñado un procedimiento interno para la certificación de este tipo de fenómenos.

El Estado venezolano, través del instituto anteriormente mencionado, certificó el 15 de marzo de 2010 que una trabajadora de PDVSA-La Campiña fue objeto de un acoso laboral, también conocido como Síndrome de Mobbing. Es el único caso que se había certificado para la fecha en el Distrito Capital y el sexto a nivel nacional. La misma fuente, indica que los otros cinco casos corresponden a mujeres mayores de treinta años y que datan de 2006 y 2007. Sin embargo, las denuncias son mucho más que las certificaciones, en tal sentido, señala que de acuerdo con las estadísticas de INPSASEL en 2009 se produjeron 1.588. Lo cual genera dudas con relación a la eficacia en la culminación del proceso.

Manifestaciones de acoso laboral en Venezuela

En Venezuela, el acoso laboral es una problemática que afecta a

¹ Ley 1010 de 2006 (enero 23) Diario Oficial No. 46.160, 23 de enero de 2006.
² Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por lo que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos de trabajo.

numerosos trabajadores, sin embargo, la falta de estudios exhaustivos y la ausencia de datos oficiales publicados por los organismos encargados dificultan la comprensión y el abordaje de estas situaciones. A pesar de esta limitación, en las investigaciones consultadas se evidencia que el acoso laboral se encuentra presente en diversos ámbitos profesionales en el país. Dichas investigaciones se adentran en la compleja realidad de cómo se manifiestan estas formas de violencia en el entorno laboral venezolano, explorando testimonios y experiencias de quienes han enfrentado estas adversidades, con el objetivo de generar conciencia y promover soluciones para un ambiente laboral seguro y saludable.

La primera de ellas fue la realizada por Acevedo (2012) en el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Carabobo (CEST-UC), Venezuela, se trató de una investigación con abordaje exploratorio-descriptivo por medio de

la aplicación de un cuestionario autoadministrado a 249 trabajadores, de los cuales el 34% eran mujeres.

El cuestionario contaba con preguntas acerca del tipo de agresión recibida, quién realizaba la agresión, cuál era la frecuencia y cuáles fueron las consecuencias a la salud de la víctima, mediante preguntas de selección; de igual forma se agregaron preguntas de respuesta corta acerca de las acciones que había realizado el centro de trabajo o recomendaciones para atender y prevenir el acoso laboral.

Entre los datos obtenidos se encuentra el tipo de agresiones recibidas. En primer lugar, el 53,4% de los encuestados expresó haber padecido de cambios en su rutina laboral, organización del trabajo o el contenido de las tareas. En segundo lugar, se evidenciaron agresiones verbales (gritos, groserías, insultos) en 51% de los trabajadores. Seguido de las prohibiciones (28,9%), humillaciones (27,3%) y aislamiento (7,6%).

Tabla 1
Tipos de agresiones

Tipo de agresión	Afectados	%
Cambios laborales	133	53,4
Verbal	127	51
Prohibiciones	72	28,9
Rumores/humillaciones	68	27,3
Aislamientos	19	7,6
Física	9	7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Acevedo (2012)

Afortunadamente las agresiones físicas son menos frecuentes, sin embargo, de igual forma se detectaron con un 9%, sin diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Explica Alonso Hernández (2019) que el cambio de las condiciones laborales, tareas y otros aspectos relacionados en el entorno de trabajo de manera súbita y sin previo aviso, pudieran generar un impacto negativo en la salud física y emocional de los trabajadores, así como desequilibrar su vida personal y profesional. Además, cuando estos cambios se realizan de manera arbitraria o con el propósito de ejercer control o dominio sobre los empleados, se crea un ambiente de intimidación, desprotección y vulnerabilidad que afecta su bienestar psicológico. Esta situación puede socavar la autoestima y la motivación

de los trabajadores, generando estrés, ansiedad y un deterioro en su desempeño laboral.

Con relación a este el último punto, en la misma investigación se enumeraron las diversas consecuencias y malestares que habían padecido las víctimas a raíz del acoso laboral, los más frecuentes fueron cefalea, dolor de espalda, fatiga, insomnio, depresión, problemas digestivos, entre otros. De igual forma, en el caso de las mujeres un gran porcentaje experimentó llanto y deterioro en las relaciones familiares. En cuanto al llanto, se considera como una expresión no verbal de agotamiento psicológico en el trabajo, que puede estar vinculado con la impotencia ante diferentes formas de acoso laboral, incluyendo abusos verbales y violencia física.

Tabla 2
Síntomas relacionados a la agresión recibida en hombres

Síntoma o malestar	%
Cefalea	44,2
Irritación, rabia	42,2
Dolor de espalda	25,2
Fatiga	21,7
Dolores musculares	21
Insomnio	17

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Acevedo (2012)

Tabla 3
Síntomas relacionados a la agresión recibida en mujeres

Síntoma o malestar	%
Cefalea	50,7
Irritación, rabia	41,1
Llanto	32,9
Dolor de espalda	24,6
Fatiga	21,9
Insomnio	20,5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Acevedo (2012)

Si bien, ha pasado más de una década desde el estudio de Acevedo, la situación no parece mejorar en el país, lamentablemente, estas problemáticas siguen presentes en el entorno laboral venezolano. Prueba de ello, es la investigación elaborada por la Friedrich-Ebert-Stiftung en 2022 titulada “La violencia laboral en Venezuela en el marco del Convenio 190 de la OIT”, en la que se implementó una encuesta online cuyo objetivo era conocer la incidencia de la violencia laboral en Venezuela, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática. La encuesta fue respondida por 377 personas residentes en el territorio nacional: 313 se autopercieron mujeres; 60, hombres y cuatro, como personas de otras identidades.

Los resultados indicaron que el 60% de los entrevistados sufrió de cambios en sus condiciones laborales, funciones, disminución drástica o sobrecarga de

tareas, además un 47% manifestó haber padecido de acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a la reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, entre otros), de igual forma el 36% declaró haber recibido comentarios inadecuados sobre su cuerpo y/o vestimenta y asimismo un 29% estableció que le fueron asignadas tareas que consideran los inferiorizaban o eran ajenas a sus responsabilidades, entre muchas otras manifestaciones que encontradas en dicho estudio.

En el ámbito laboral, la figura del agresor es alguien que ejerce violencia verbal, física o psicológica hacia sus compañeros, jefes o subordinados. El agresor genera un clima de miedo, ansiedad y estrés, lo que afecta negativamente el desempeño y la productividad de las víctimas. Además, crea un ambiente tóxico que socava la confianza y la colaboración entre los miembros del equipo. Dentro de la

investigación se descubrió que los superiores masculinos (jefes directos y líderes de la organización) son quienes en su mayoría ejercen la violencia.

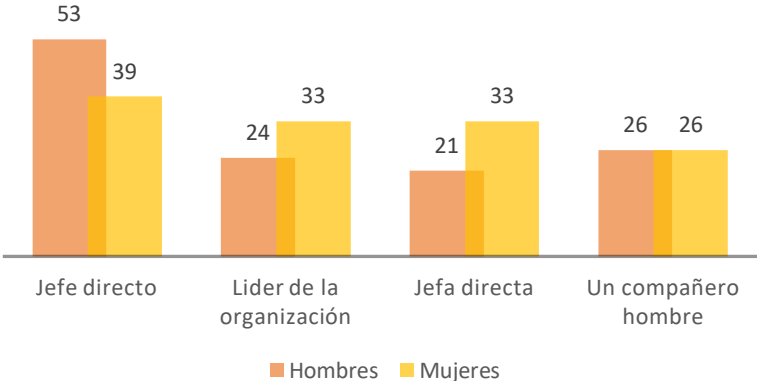
Seguido de una jefa directa y un compañero de trabajo de género masculino.

Tabla 4
Manifestaciones de violencia laboral en 2022

Premisa	% Mujeres	% Hombres
He sufrido acoso psicológico	27	20
He sufrido un cambio de funciones, objetivos o tareas	37	23
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	24	12
Me han asignado tareas o roles que me inferiorizan	19	10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Grafico 1
Quien ejerce la violencia



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Es fundamental abordar y prevenir la figura del agresor en el lugar de trabajo, promoviendo políticas de tolerancia cero hacia el acoso y estableciendo mecanismos efectivos para denunciar y resolver estos casos, a fin de garantizar un entorno laboral saludable y respetuoso para todos. Lamentablemente, la falta de confianza en el sistema de denuncias ha llevado a que las víctimas omitan ese paso crucial en busca de justicia. En muchos

casos, las personas que han sufrido algún tipo de agresión en el ámbito laboral optan por no denunciar por temor a represalias, falta de apoyo o desconfianza en que sus denuncias serán tomadas en serio. Esta situación es sumamente preocupante, ya que impide que se haga justicia y perpetúa un ambiente en el que los agresores pueden continuar sus acciones sin consecuencias.

Tabla 5
Razones por las que las víctimas femeninas no denuncian

Razones por las que no denuncia	%
Miedo a perder el trabajo	56
La parece que no tiene efecto	47
Temor a represalias	33
No sabía a donde recurrir	27

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Friedrich-Ebert-Stiftung (2022)

Por lo tanto, es de gran importancia que se trabaje en fortalecer y transparentar los sistemas de denuncia, brindando garantías de confidencialidad, protección y apoyo a las víctimas, así como establecer claramente las sanciones para estas conductas. Además, es importante fomentar una cultura de confianza y empatía en el lugar de trabajo, donde las personas se sientan seguras al reportar cualquier forma de agresión. Solo de esa manera se podrá romper el ciclo de impunidad y garantizar

entornos laborales seguros y libres de violencia.

Consecuencias físicas y psicológicas de la violencia laboral

El espacio de trabajo es un lugar que debería ser seguro y propicio para el bienestar de los individuos, ya que pasan una parte significativa de sus vidas en el mismo. Sin embargo, lamentablemente, no siempre es así. El

acoso laboral es una realidad que afecta a numerosos empleados en diferentes industrias y niveles jerárquicos, esta tiene un impacto psicológico significativo en la vida de las personas afectadas. Las víctimas a menudo experimentan una disminución en su bienestar psicológico, lo que puede afectar su salud física, vida social y vida laboral. Puede generar estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental. Además, puede afectar las relaciones interpersonales, la autoestima y la calidad de vida.

La psiquiatra y psicoanalista Marie-France Hirigoyen (2003) nombra entre algunos de los síntomas que se pueden presentar a nivel de salud física la taquicardia, tensión muscular, dolores de cabeza, problemas digestivos y trastornos del sueño, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y problemas dermatológicos. En algunos casos extremos, el acoso laboral puede provocar agresiones físicas directas, lo que puede resultar en lesiones físicas evidentes. Por otra parte, las consecuencias psicológicas son más abundantes, entre ellas se encuentran los síntomas depresivos, pérdida de interés en actividades, sentimientos de desesperanza y falta de energía, trastornos de ansiedad, baja autoestima y pérdida de confianza.

Es igualmente preocupante que la persona afectada puede llegar a aislarse socialmente, sintiéndose avergonzada o temerosa de interactuar con otros, puede desencadenar emociones intensas como ira, frustración, miedo, vergüenza y culpa. En casos extremos, el acoso laboral prolongado y severo puede llevar a pensamientos suicidas e incluso intentos de suicidio. Por lo

tanto, es de vital importancia ofrecer apoyo psicológico y recursos a las víctimas de estos casos para ayudarles a hacer frente a las consecuencias psicológicas y promover su bienestar. Además, es necesario implementar medidas preventivas y políticas claras en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral.

Tantos son los síntomas y consecuencias que Nava (2022) cataloga el acoso laboral como enfermedad ocupacional basándose en art. 70 de la LOPCYMAT el cual plantea:

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de ... factores psicosociales y emocionales...”

De igual forma el INPSASEL lo certifica y cataloga como enfermedad ocupacional bajo el Código 070-04 de la norma técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008).

El acoso laboral no se trata simplemente de un problema individual, sino que tiene un impacto significativo en el funcionamiento y la salud de la empresa pues la falta de reconocimiento por parte de sus superiores y la sensación de que el trabajo nunca será valorado contribuyen a una falta de compromiso y a la disminución de la presencia en el lugar de trabajo. Por eso la importancia de contar con un área de Capital Humano, que logre detectar a tiempo la aparición de alguna irregularidad o

injusticia dentro de la institución. Al abordar el problema de manera rápida y efectiva, se puede promover un entorno laboral saludable, donde los empleados se sientan valorados y motivados para desempeñar su trabajo de manera eficiente.

Conclusiones y recomendaciones

En Venezuela, el acoso laboral, aunque no con esta denominación, está previsto en la Constitución vigente y la LOTTT y la LOPCYMAT, lo prohíben expresamente junto con el acoso sexual, en el ámbito laboral. Según estas leyes, el acoso laboral y el acoso sexual se consideran causas de retiro justificado del trabajador, lo que puede dar lugar a indemnizaciones y condenatorias por daño moral. Los empleadores que incurran en acoso laboral o acoso sexual pueden recibir multas y enfrentar acciones civiles y penales.

En el contexto laboral venezolano se identificaron diversas formas de acoso en el trabajo, como agresiones verbales, cambios en la actividad laboral, prohibiciones, rumores, humillación, entre otros. Sorprendentemente, se observa que muchos trabajadores y trabajadoras normalizan o minimizan la violencia, a pesar de su alta incidencia en forma de abusos verbales. En cuanto a la distribución de la violencia por género, se destaca que hombres y mujeres experimentan impactos similares. Además, se señala que el acoso tiene importantes repercusiones en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Muchos de ellos manifiestan síntomas de salud, como cefaleas, irritación, dolor de

espalda, fatiga, dolores musculares, insomnio, apatía, problemas digestivos y depresión.

Resulta preocupante que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras desconozcan los contenidos legales que les protegen de la violencia laboral. Solo una minoría está familiarizada con leyes como la LOTTT y la LOPCYMAT. Para abordar de manera efectiva el acoso laboral, es fundamental difundir el conocimiento sobre los mecanismos legales e institucionales de protección existentes. Además, se considera importante adaptar los instrumentos legales y mecanismos institucionales, a fin de cubrir situaciones no amparadas o poco especificadas en la normativa vigente y prevenir eficazmente el acoso laboral.

Según datos del INPSASEL, hasta 2010 se habían certificado seis casos de acoso laboral en Venezuela, siendo el más conocido el de una trabajadora de PDVSA-La Campiña. De los seis casos certificados, cinco ocurrieron en organismos públicos y uno en una empresa privada. Sin embargo, las denuncias de acoso laboral son mucho más numerosas que las certificaciones oficiales. Es importante tener en cuenta que la aplicación efectiva de estas leyes puede variar y depender de diversos factores, como la denuncia de los afectados y la actuación de las autoridades competentes. Además, es fundamental contar con políticas y procedimientos claros en las organizaciones para prevenir y abordar el acoso laboral.

Por lo tanto, se recomienda generar conciencia sobre el problema del acoso laboral, comprender su magnitud e impacto. Para ello, es importante comunicar y revisar regularmente las

estadísticas relacionadas con este tema, lamentablemente en Venezuela no existen datos actualizados al respecto y el instituto encargado de ello no ha hecho pública la información desde hace años. Además, se deben realizar campañas de comunicación que destaquen cómo el acoso laboral afecta tanto el desarrollo profesional como personal de los trabajadores, así como el impacto en las organizaciones. Asimismo, es crucial capacitar a los líderes y gerentes sobre cómo responder adecuadamente a las denuncias y brindar el apoyo necesario. La concientización y visibilización del acoso laboral son fundamentales para promover un cambio en las actitudes y comportamientos en el entorno laboral.

De igual forma, es necesario difundir información sobre el acoso laboral y la normativa pertinente, como el Convenio 190 de la OIT y las leyes laborales vigentes. Esto se puede lograr a través de campañas de comunicación dirigidas a los trabajadores. Además, es importante facilitar el acceso a servicios legales y recursos para las víctimas, como asesoramiento jurídico en materia laboral y brindar información sobre sus derechos y opciones legales. Proporcionar canales de comunicación seguros y confidenciales para reportar casos de acoso laboral, también es fundamental. Los empleados deben sentirse seguros al informar sobre incidentes y confiar en que se tomarán medidas adecuadas para abordar la situación sin temor a represalias.

Asimismo, se recomienda realizar diagnósticos para evaluar la percepción del acoso en los espacios de trabajo y comprender la gravedad de la situación es esencial. A partir de estos diagnósticos, se deben establecer

políticas y protocolos institucionales para hacer frente al acoso laboral y asegurar la aplicación de medidas apropiadas. Contar con psicólogos especializados en acoso laboral, es fundamental para brindar apoyo emocional y terapia a las víctimas, mitigando así el impacto psicológico del acoso y fortaleciendo su resiliencia. También, es importante promover espacios de diálogo entre las diferentes partes involucradas, para llegar a acuerdos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

Por último, es necesario realizar un seguimiento constante de las políticas y programas implementados, evaluando su efectividad y realizando ajustes según sea necesario. El seguimiento puede incluir la recopilación y análisis de datos relevantes, como el número de denuncias recibidas, las medidas tomadas para abordar los casos, los resultados obtenidos y el impacto percibido por los empleados. Mantener canales de retroalimentación abiertos con los empleados es fundamental para fomentar la participación y asegurar que sus preocupaciones sean escuchadas y atendidas. Esto ayuda a mantener una cultura de transparencia y mejora continua en la organización en relación a la prevención y respuesta al acoso laboral.

Referencias Bibliográficas

ACEVEDO, Doris. (2012). "Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura". En: Salud de los Trabajadores. Volumen 20, No. 2. Pp. 167-177. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-

01382012000200005&lng=es&tlng=e
s. Fecha de consulta: 23-08-2022.

ALONSO HERNÁNDEZ, Antonio (2019). “El acoso laboral o mobbing”. Universidad de Valladolid. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/42884/TFG-O-1928.pdf?sequence=1>. Fecha de consulta: 23-08-2022.

ARIAS, Fidias (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. 6ta Edición. Caracas. Editorial Episteme.

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. “Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”. Gaceta Oficial Número 36.860, Extraordinario. Caracas, 30 de diciembre de 1999.

ASAMBLEA NACIONAL. “Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo”. Gaceta Oficial Número 38.236. Caracas, 26 de julio de 2005.

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (2022). **La violencia laboral en Venezuela en el marco del Convenio 190 de la OIT. El trabajo tripartito como un obstáculo a vencer**. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19764.pdf>. Fecha de consulta: 30-10-2022.

HIRIGOYEN, Marie-France (2003). “Acoso moral: contextos, diferencias, consecuencias y medidas”. En: Norte de Salud Mental. No. 18. Pp. 39-47. Disponible en:

https://www.academia.edu/99489308/Acoso_moral_contextos_diferencias_consecuencias_y_medidas. Fecha de consulta: 28-07-2022.

HURTADO DE BARRERA, Jacqueline (2010). **El proyecto de investigación: Comprensión Holística de la metodología y la investigación**. Ediciones Quirón. Caracas.

LEYMANN, Heinz (1996). “El Contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo”. Universidad de Umea, Suecia. Disponible en: <https://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>. Fecha de consulta: 20-07-2022.

NAVA, Gregory (2022). “Acoso laboral, enfermedad ocupacional que afecta el estado de bienestar en las organizaciones venezolanas”. En: **Aula Virtual**. Volumen 3, No. 7. Pp. 109-122. Disponible en: <http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/14> Fecha de consulta: 30-10-2022.

OCHOA, César y LAYEDRA, Wilson (2019). “El acoso laboral desde una perspectiva doctrinal y jurídica”. En: **Negotium. Revista de Ciencias Gerenciales**. Volumen 14, No. 42. Pp. 5-13.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2006). **Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y medidas para combatirla**. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). “Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190”. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Fecha de consulta: 20-07-2022.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras”. Gaceta Oficial Número 6076. Caracas, 07 de mayo del 2012.

SANCHEZ-MONJE, María (2022). “Cómo identificar el acoso laboral y claves para actuar a tiempo”. Disponible en: <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2022/10/27/identificar-acoso-laboral-claves-actuar-180106.html>. Fecha de consulta: 31-10-2022.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario (2009). **El proceso de la investigación científica**. 4ta edición. México. Editorial McGraw Hill.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

Vol. 28 N° 3

*Esta revista fue editada en formato digital y
publicada en diciembre de 2022, por el **Fondo
Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia.**
Maracaibo-Venezuela*