



Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

CONTENIDO:



Aula Magna
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Es el auditorio más importante de esta casa de estudio debido a que, no sólo es el auditorio de mayor aforo de la Ciudad Universitaria con una capacidad aproximada de 2700 personas (existen asientos removibles); sino que además es el edificio principal del proyecto de Síntesis de las Artes llevado a cabo por el arquitecto Carlos Raúl Villanueva. En ella se han llevado a cabo eventos académicos, artísticos y políticos; algunos de ellos de gran importancia para el país y que han sido referencia histórica del acontecer nacional.

Correo del Instituto de Ciencias Penales

Año 2012

JUNIO



cpenales@gmail.com

El acoso laboral en dos géneros

Prof. Carmelo Borrego.
Instituto de Ciencias Penales
twitter:@cpenalesucv

La nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras nacida con fundamentos relevantes para la justicia laboral (aunque en su mayoría, tales fundamentos ya eran conocidos por el devenir del tiempo y el desarrollo de la doctrina y la jurisprudencia en este ámbito) contiene una regulación específica para la protección de la avenencia en los lugares de trabajo; esto es que el *vivir bien* implica no sólo un hogar alejado de la violencia, sino un ambiente laboral donde la conflictividad y el desabrimiento en sus distintas manifestaciones no sean un lugar común.

La Ley reproduce la prohibición del acoso a la par de la regulación que contiene la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, con la diferencia de que esta última está dirigida a penalizar la conducta en perjuicio de la mujer como sujeto pasivo cualificado (Art. 40). Al contrario, la LOTTT abre el espectro del acoso hacia todos los géneros, siempre que exista un espacio donde se da el ejercicio de actividades laborales. Valga decir, ahora no existe una exclusividad que se dirige a proteger a la mujer del acoso y el hostigamiento, sino que la idea va en función de un sujeto pasivo diverso (hombre o mujer) protegido, aunque dentro de ciertos roles derivados de la Ley, como patrón, representante del patrón, trabajador, trabajadora, grupo de trabajadores o trabajadoras. Dato importante para evitar el problema de la discriminación y el privilegio que supone la regulación legal que castiga la violencia en contra de las damas.

Ahora bien, la ley laboral de nuevo cuño establece en su artículo 164: *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. Como puede notarse, no sólo el afectado es el trabajador en cualquiera de los géneros, sino también el patrono o el que ejerza la condición de tal o su representante. La fórmula del mobbing (versión en inglés del acoso) según lo refiere Wikipedia, constituye violencia psicológica a través de *actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo* por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado *bossing*, del inglés *boss*, jefe) (wikipedia.org/wiki/Acoso_laboral). Claro, la ley laboral busca plantear el asunto en términos conciliatorios y siempre en un contexto laboral no ligado al Derecho Penal, salvo la situación de las lesiones personales por violencia psicológica que cause perturbación en las facultades intelectuales de la víctima (sea hombre o mujer) conforme lo establece el artículo 413 del Código Penal o la situación particular del acoso en contra de la mujer, como ya fue referido.

En fin, esta nueva regulación laboral da pauta para que se revele una convivencia acorde con las relaciones humanas guiadas por la *sindéresis* y la armonía en las actividades de trabajo, única manera de lograr un mejor desempeño de los objetivos institucionales en cualquier ámbito, sea de carácter público o privado.