

---

## EL ACOSO EN EL TRABAJO: MARCA EN ITINERARIOS LABORALES DE LA MUJER

---

Anderson Hernández Gainza  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
andersonuc.faces@gmail.com

### RESUMEN

El acoso en el trabajo es un fenómeno que ha avanzado de forma alarmante en los últimos años, es por ello que en el presente artículo, se establece un criterio sustantivo alrededor de los aspectos fundamentales que caracterizan el acoso laboral con centro en la perspectiva de género. Se recrea el análisis en una escena documental con abordaje heurístico y se consolida el esfuerzo investigativo en el contexto específico de los itinerarios laborales de las mujeres, las cuales son sin duda las víctimas más comunes de éste fenómeno pernicioso que se gesta en el trabajo, pero que tiene un recorrido que supera ostensiblemente los espacios laborales, generando estigmas de difícil superación por parte de las víctimas. Es el acoso pues, una forma de transgresión de los derechos humanos fundamentales en el trabajo, y se erige como una enfermedad social común que ha sido objeto de particular regulación, pretendiendo someterla al control riguroso del hecho social intentado siempre por el derecho con orientación teleológica hacia la justicia.

**Palabras clave:** Acoso en el trabajo, itinerario laboral, derecho laboral.

---

## HARASSMENT AT WORK: BRAND IN WOMEN'S LABOR ITINERARIES

---

Anderson Hernández Gainza  
Universidad de Carabobo, Venezuela  
andersonuc.faces@gmail.com

### SUMMARY

Harassment at work is a phenomenon which has advanced dramatically in recent years, which is why in this article, a substantive standard is established around the fundamental aspects that characterize bullying centered on gender. Analysis in a documentary recreates scene with heuristic approach and the research effort is consolidated in the specific context of the career paths of women, which are certainly the most common victims of this pernicious phenomenon results at work, but that is a journey that exceeds ostensibly workplaces, creating stigmas difficult to overcome by the victims. It is harassment as a form of violation of fundamental human rights at work, and stands as a common social disease that has been a particular regulation, pretending to submit to rigorous control of the social fact always tried by the law teleological orientation toward justice.

**Keywords:** Harassment at work, labor itinerary, labor law

## Introducción

Las actividades laborales durante los últimos años, se han venido transformado positivamente, en atención a la progresión de los derechos y deberes de quienes las realizan. En este sentido, cada sistema laboral ha prescindido de las políticas y formas que distorsionan la dinámica de protección en el trabajo, todo esto orientado a disminuir el impacto que ocasiona en los actores laborales las distintas situaciones incontrolables dentro de los espacios de trabajo.

En referencia a esas “situaciones incontrolables”, es menester indicar que dichas acciones son en referencia de aquellas en las cuales las personas miembros de las organizaciones atentan directamente contra la salud física y psicológica de los otras personas. El acoso en el trabajo o acoso laboral, constituye una de estas situaciones y representa un flagelo para el mundo del trabajo que ha repuntado en los últimos años producto del avance en los mecanismos disfuncionales sobre los cuales puede obrar el acosador contra su víctima.

Dichas situaciones de acoso están cargadas de altos niveles de hostilidad, lo cual conduce a la recurrente y persistente necesidad de socavar la integridad psíquica de otras personas en razón de considerarlas amenazas a su propio entorno. Desde esta perspectiva toda manifestación de violencia que se presenta en los espacios de trabajo puede, en ocasiones, gozar del irrestricto apoyo por parte de aquellos que no se ven inmersos en la propia situación.

Bajo este esquema, estos actos de hostilidad recurrente hacia otros en los espacios de

trabajo, se orientan bajo la figura de acoso, u hostigamiento, lo cual resulta de aquella situación en la cual una persona ejerce violencia sobre otra, de forma sistemática y recurrente, atentando contra sus redes de comunicación, cercando sus espacios de desenvolvimiento y tejiendo una situación que induzca en muchas ocasiones a la decisión de la victima de abandonar su puesto de trabajo. Dicha situación se ejerce sosteniendo un completo y total dominio de los espacios individuales de las personas, de esa forma se logra generar un control nocivo de las actitudes que estas emprenden, logrando dominar hasta la manera en la cual asumen el trabajo.

Las situaciones de acoso, tienen como característica principal la presencia de un acosador u hostigador, el cual convierte en victimas a aquellos que en muchas ocasiones resulten los eslabones débiles de la estructura organizacional. En los últimos años estas situaciones se presentan de forma tan recurrente que han llegado a catalogarse como la enfermedad del siglo XXI. Son especificas las condiciones que poseen las personas para ser víctimas de acoso, en el mayor número de casos se trata de grupos minoritarios, personas con discapacidad, personas con orientación sexual diversa y mujeres, lo cuales se convierten en victimas favoritas de los acosadores.

El aumento desmedido de estas actitudes en el trabajo ha incidido en una adaptación constante de las normas que regulan la interacción y comportamiento de las personas en los espacios de trabajo. En Venezuela en los últimos años, la incorporación del acoso laboral en el texto legal del trabajo, estimula a la disminución de dichas situaciones, pero solo en un contexto

explicito, pues los acosadores se han hecho de determinadas cualidades para generar un acoso sutil pero latente que en muchas oportunidades pasa desapercibido por las víctimas. Ante esta transformación del acosador, las mujeres siguen sufriendo cada día y de forma iterativa, el daño psicológico resultante el acoso.

### **Acoso laboral**

En los últimos años el fenómeno del acoso moral en el trabajo también conocido como psicoterror ha cobrado una importancia inusitada, así pues ya empiezan a observarse iniciativas tendiente a contextualizar el fenómeno en el plano jurídico, de ahí la movilización de especialistas en medicina del trabajo, juristas, sindicalistas, psiquiatras, psicólogos y psicólogos para crear asociaciones, páginas de ayuda en internet y diversos eventos de apoyo a las víctimas, entre las que principalmente se encuentran mujeres, personas mayores de 50 años e individuos con alguna peculiaridad, diferencia o defecto físico. Al respecto, Hirigoyen (2004:1) indica lo siguiente:

“El inicio del acoso moral suele producirse a raíz de un cambio, bien en la organización (reestructuración, cambio de jerarquía o de la política de la empresa) bien en la vida de la persona objeto del acoso (baja prolongada por enfermedad, embarazo, formación)”

Sin embargo hablar de acoso moral en el trabajo es un tema de alto riesgo; por la dificultad de probarlo puede llegar a confundirse con estrés profesional, falta de tiempo, conflicto abierto, desavenencias con

explosiones momentáneas derivadas de la presión o de las malas condiciones de trabajo. Para entender en un contexto más claro el término acoso laboral, es determinante exponer algunas modalidades o diversas maneras utilizadas por el acosador hacia su víctima, entre ellas se pueden mencionar:

- Gritos, insultos e humillaciones.
- Burlas consecuentes.
- Asignación de tareas u objetivos inalcanzables en un tiempo exageradamente corto.
- Responsabilizar a la víctima de acciones que no le corresponden o incluso quitarle áreas claves en su labor, eliminando las tareas de manera que no tenga nada que hacer.
- Ignorarlo o excluirlo simulando su no existencia ante terceras personas.
- Saboteos en su trabajo bien sea revisando sus documentos para eliminarlos y colocar errores en los mismos.
- Criticar su trabajo ante otras personas para ridiculizarlo.
- Impedir que tome decisiones o aporte ideas en cuanto al desarrollo de actividades laborales.
- Retenerle información necesaria para la ejecución de actividades de manera que la víctima se sienta ahogada.
- Calumniar a la víctima en la empresa buscando manchar su reputación.
- No valorar ni reconocer el esfuerzo realizado por la víctima.

Según Mena (2008:600), “la primera manifestación del mobbing o acoso laboral, suele ser que la víctima es objeto de las críticas sistemáticas, feroces e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, o sus ideas

o planteamientos con relación al trabajo que realiza.”

En las organizaciones estas modalidades o acciones del mobbing cada vez se hacen más frecuentes, donde, las mujeres, se ven totalmente expuestas, siendo víctimas constantes de ataques y señalamientos que inciden perjudicialmente en su bienestar tanto físico como mental, conllevando en la mayoría de ocasiones a la decisión de abandonar involuntariamente los puestos de trabajo.

### **La violencia psicológica: recurso *per excellence* del acoso laboral**

La violencia psicológica es el tipo de maltrato que socava rápidamente la seguridad y confianza de la persona en sí misma, aquí se incluye el maltrato verbal en forma consecuyente y permanente por una persona. González (2005) expresa que la violencia psicológica a diferencia del maltrato físico es:

“Sutil y más difícil de percibir y de detectar. Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos.

La intención de la violencia psicológica es la de humillar, hacer sentir mal e insegura a una persona, deteriorando su propio valor.

Si se desvaloriza, se ignora y se atemoriza a una persona a través de actitudes o palabras, se habla de maltrato o violencia psicológica.”(Pág. 1).

La violencia psicológica suele presentarse mayormente en contra de las mujeres. El artículo 15 de la Ley Orgánica

sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia define la violencia psicológica de la siguiente manera:

“Toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión.”

Así mismo González (2005) señala que la violencia psicológica:

“Incluye maltrato o agresión verbal en forma repetida, acoso, reclusión y privación de los recursos físicos, financieros y personales. Para algunas mujeres, los insultos incesantes y la tiranía que constituyen el maltrato emocional, quizás sean más dolorosos que los ataques físicos, porque socavan eficazmente la seguridad y la

confianza de la mujer en sí misma. Un solo episodio de violencia física puede intensificar enormemente el significado y el impacto del maltrato emocional. Se ha informado que las mujeres opinan que el peor aspecto de los malos tratos no es la violencia misma sino la "tortura mental" y "vivir con miedo y aterrorizada".  
(Pág. 2)

La violencia psicológica no es una forma de conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, en los cuales se produce una forma de agresión psicológica. En todos los casos, es una conducta que causa un perjuicio a la víctima.

La violencia psicológica, actúa con el tiempo. Es un daño que se va acentuando y consolidando en el tiempo. Cuanto más tiempo persista, mayor y más sólido será el daño.

En este sentido Martos, Ana (2006) destaca que:

"No se puede hablar de maltrato psicológico mientras no se mantenga durante un plazo de tiempo. Un insulto puntual, un desdén, una palabra o una mirada ofensiva, comprometedoras o culpabilizadoras son un ataque psicológico. Para que el maltrato psicológico se produzca, es preciso, por tanto, tiempo. Tiempo en el que el verdugo asedie, maltrate o manipule a su víctima y llegue a producirle la lesión psicológica. Esa lesión, sea

cual sea su manifestación, es debida al desgaste. La violencia, el maltrato, el acoso, la manipulación producen un desgaste en la víctima que la deja incapacitada para defenderse."  
(Pág. 2)

La violencia psicológica tiene mil caras. Algunas son obvias, otras, prácticamente imposibles de determinar como tales. Pero todas las formas de maltrato y acoso psicológico dejan su secuela.

La expresión de las situaciones de violencia psicológica hacia un individuo se manifiesta de diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos, entre otros. En el mismo sentido Peralta (2006) cita a Zarpf, Knorz y Kulla (1996) haciendo referencia a que algunas conductas concretas que configuran el hostigamiento psicológico y fomentan la desestabilización mental de la víctima minando su autoestima y la confianza en sí mismo son:

"...las agresiones verbales, como insultos y gritos, rumores que desacreditan a las personas, críticas destructivas permanentes, ataques a su vida privada, ataques a sus creencias religiosas, políticas, dar a entender que la víctima tiene problemas psicológicos, hablar mal a sus espaldas, difundir rumores y comentarios maliciosos."  
(Pág. 6)

Dentro de las agresiones en la violencia psicológica se ponen de manifiesto las

críticas, en ellas se utiliza selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, se acentúa la importancia de los errores de la víctima o se juzgan negativamente ciertos aspectos de su vida privada y se va minimizando la importancia de sus logros. González (2006:11) señala en su estudio sobre el mobbing conductas que según Leymann (1990) son consideradas señales de peligro para identificar una situación de acoso psicológico. Dentro de ellas se citan las críticas de la siguiente manera: “Se atacan sus creencias políticas o religiosas”, “Se le critica por su aspecto físico”, “Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados”, “Se producen críticas hacia su vida privada”.

Tal como lo expresa Castillo (2008):  
“La crítica tiene un carácter constructivo y uno destructivo. Estos caracteres se asocian con lo bueno y lo malo respectivamente. Por tanto la crítica se entiende en un sentido moral. Este sentido moral lleva a que al aplicarla, adquiera un sentido signito complejo, difuso y distinto. La crítica funcional y aceptada por las personas es aquella que no arremete, destruye, sino aquella que construye, enaltece.”(Pág. 2)

Muchas veces el modelo idílico de emitir y recibir críticas raramente se cumple, y menos cuando se quiere herir a una persona bajo este tipo de agresión. La crítica puede llegar a ser virulenta, cuando las ideas o la acción amenazan la estructura de los demás, debido a que generan cambios que obligan a replantearse la validez o funcionalidad de ciertos principios, valores o conductas.

## **Itinerarios laborales de la mujer y acoso laboral**

Los itinerarios laborales constituyen trayectorias de contenido histórico que modelan el accionar productivo de los actores sociales dentro del mundo del trabajo, y en su propia actualidad o realidad construida e intermediada por el entorno social. En este orden, puede arguirse que un itinerario laboral consta de un plan cuya particular historicidad individual, y la consecuente valoración subjetiva, han modelado de manera casi irreversible, ya que inserta estructuras de percepción del trabajo de manera casi indeleble en las representaciones sociales, a lo cual se une la tendencia marcada hacia la desafiliación con respecto al trabajo asalariado. En este orden, es importante, por ser complementaria al argumento, lo indicado por Orteu (2007):

La identidad construida a partir del trabajo se diluye, se vuelve volátil e inestable. Los jóvenes no son capaces de construir un proyecto vital; la relación con el mercado de trabajo se vuelve superficial; la presión del futuro produce bloqueos, inhibiciones e impotencia. En la situación actual, la noción de ciudadanía se separa de la condición de trabajador para aproximarse a la condición de consumidor (Pág. 19).

Es evidente que los itinerarios laborales en el mundo actual han variado significativamente en virtud de las movilizaciones sociales, con lo cual obviamente se han movilizad los itinerarios clásicos de las mujeres, los cuales han estado anclados en una tipología

limitada de acción laboral. Al respecto, Delgado de Smith (2011) señala, casi en tono lapidario, lo siguiente:

La importante presencia de la mujer en la vida pública y social, desenmascara la inconsistencia de un mundo laboral edificado sobre valores masculinos. De acuerdo a la OIT (2007) la relación empleo-población, que indica la forma en la cual las economías aprovechan el potencial productivo de la población en edad de trabajar, es mucho mas baja para las mujeres que para los hombres. Apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar, de 15 años o más, realmente trabajan, mientras que 7 de cada 10 hombres lo hacen. ¿Dónde están estas mujeres? No tengo dudas que se encuentran en la esfera de lo privado. Cada mujer u hombre sintetiza en la experiencia de sus vidas el proceso socio-cultural e histórico que les hace ser precisamente ese hombre y esa mujer, sujetos de su propia cultura, con límites impuestos a su ser en el mundo por esa construcción correspondiente al género (Pág. 79).

Se puede argüir con la autora que los itinerarios laborales de las mujeres se encuentran anclados culturalmente, y agregados a espacios de masculinización en los cuales el victimario opta por una especie de patente de corso para establecer el ideario del acoso en toda su expresión, por tanto, no es temerario afirmar que las

trayectorias y/o itinerarios laborales de las mujeres van generando manchas sustantivas que obligan a replantear su noción de trabajo intermediada con la noción de violencia. Lo anterior configura un conjunto de óbices que se insertan en las representaciones sociales que del trabajo tienen las mujeres, lo cual se agrava con el ascenso y legitimación del individualismo extremo como sustancia del neo capitalismo. En este tenor, Morin (2006: 25) indica que “el desarrollo técnico-económico produce igualmente subdesarrollos morales y psicológicos ligados a la hipertrofia individualista. Si bien el individualismo occidental es, para mí, una gran virtud de la historia de occidente, termina por transformarse en hiperindividualismo, en pérdida de lazos solidarios con el otro, en egocentrismo furioso.

Es menester indicar que el flujo y contraflujo de itinerarios en el trabajo de la mujer si bien están imbuidos de un fuerte patriarcado que los limita, también encuentran acicate histórico-cultural en las percepciones de lo femenino por parte de las mujeres, lo cual en una movilización diacrónica ha hecho que las propias mujeres sean forjadoras de nuevos conceptos que permeen hacia lo laboral reivindicando luchas de género contra flagelos como el acoso en el trabajo.

Por otra parte, además de los elementos que remiten al análisis sociológico de contenido cultural sobre el acoso y los itinerarios, es imperativo reconocer el valor de las instituciones encargadas de garantizar el control social, y por extensión, la cohesión civilizatoria. El derecho como sustancia disciplinaria del control ha establecido cotos sustantivos a la vulnerabilidad en cuanto al género, y en el caso venezolano, se han



configurado preceptos institucionales con rango normativo que si bien no son autosuficientes, han señalado el rumbo para la reivindicación de las mujeres en el trabajo.

Concatenado a lo anterior, se reproduce a continuación la base legal para la protección de los actores en general, y de las mujeres particularmente en el trabajo, con referencia a la violencia y al acoso laboral:

Entrando en materia, la LOTTT hace mención del acoso laboral en su artículo 164, en los siguientes términos:

### **Acoso laboral**

**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. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.

Específicamente, en su artículo 56, numeral 5°, la LOPCYMAT establece la obligación a los empleadores de abstenerse de desplegar conductas que pudiesen ser consideradas como, hostigamiento u acoso laboral, en los siguientes términos:

### **Deberes de los empleadores y las empleadoras**

**Artículo 56.** Son deberes de los empleadores y empleadoras, 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 que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

“...”

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

De acuerdo a la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, existen 19 tipos de violencia, todos estos estipulados en el artículo 15 de dicho instrumento legal, de los cuales 5 tipos pueden ser asociadas o están eventualmente presentes en una relación de trabajo, a saber: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, acoso sexual y violencia laboral.

Cada uno de los tipos de violencia antes mencionados, están definidos en el artículo 15, de la siguiente manera:

**Violencia psicológica:** Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

**Acoso u hostigamiento:** Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

#### **A modo de conclusión**

Las organizaciones son los centros de conexión social por su propia naturaleza, en este sentido es importante que se plantee constantemente un estudio de actitudes y comportamientos de cada uno de los miembros de estas, ya que mediante esta modalidad es posible llevar un control y prevención de cualquier situación o sospecha

**Amenaza:** Es el anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él.

**Acoso sexual:** Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento 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.

**Violencia laboral:** Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia

que indique la existencia de los elementos causales del mobbing o acoso laboral, como lo son el acoso moral u hostigamiento en el trabajo, la violencia psicológica y la violencia laboral. Una mala gestión organizacional afecta considerablemente la estabilidad del clima y ambiente laboral, ya que al presentarse situaciones que desequilibren la salud bien sea física y/o mental de cualquier persona trabajadora se van formando conflictos capaces de generar desestabilidad en el sistema de trabajo rompiendo las comunicaciones e inhibiendo el pleno desenvolvimiento de la persona afectada y su entorno además de la armonía en la empresa.

En este sentido es vital que se determinen mecanismos de protección que operen de forma constante en pro de las mujeres, principales víctimas de estas situaciones. De igual manera está determinado que la ejecución de daño causado por el acoso laboral y el maltrato psicológico hacia la mujer trabajadora afecta no sólo la salud de la persona víctima del fenómeno, también al entorno social pertinente a ella, socavando incluso su psiquis, como lo establece Martos (2008:4) "El maltrato psicológico, por sutil e insospechado que sea, siempre deja secuelas. Existen casos en que la agresión es tan sutil y sofisticada que parece casi imposible detectarla. Pero deja marcas indelebles en el organismo de la víctima. En su cuerpo o en su psiquismo, porque el cuerpo y el psiquismo interactúan y forman una unidad psicósomática", por lo cual a las organizaciones les conviene ejecutar planes y acciones que conduzcan a evitar y corregir cualquier caso de acoso laboral que se presente, ya que estas situaciones inciden directamente sobre las condiciones físicas y psíquicas de las víctimas y su vez compromete el desempeño positivo de todo el personal presente en estas porque se crea entre otras cosas desconfianza en los compañeros de trabajo, apatía, desavenencia, desmotivación, etc.

Así mismo, cuando la persona llega a presentar afecciones en su salud y se determine que sea a consecuencia de acoso laboral y esta requiera dar por terminado la relación de trabajo tiene todo el derecho de solicitar los debidos beneficios e indemnizaciones correspondientes por ser víctima del mismo, debido a que aunque no esté estipulado en las leyes venezolanas como enfermedad profesional, es considerado como una manifestación de discriminación, agresión, acoso psicológico,

entre otras, lo que viola la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes laborales vigentes.

Cabe destacar que cuando se presenta el fenómeno y se determina que es considerado como enfermedad profesional por sus manifestaciones, la persona tiene todo el derecho de solicitar el retiro justificado y en caso de que el acoso laboral haya sido ejercido por su jefe ésta puede estipular que es un despido indirecto negando la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo sin derecho a percibir ninguna indemnización. He aquí la importancia de incluir charlas de concientización hacia los trabajadores y la creación de una gestión de conflictos y a su vez incluir en las políticas y reglamentos de la empresa el respeto mutuo y penalización dentro de la organización que eviten el desarrollo del acoso laboral mediante cualquiera de sus elementos para que de esta manera no existan repercusiones en los itinerarios laborales de las trabajadoras y en la organización.

### Referencias bibliográficas

BAUDRILLAR, JEAN Y MORIN, EDGAR (2006). La violencia del mundo. Monteavila, editores Latinoamericana. Caracas. Venezuela.

CASTILLO, RAYMUNDO (2008). La Esencia de la Crítica. Fuente:<http://www.eumed.net/rev/cccss/07/12/rcb.htm>. (Consulta el 25-05-14)

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2011). Anclaje, género y vida cotidiana. En DELGADO DE SMITH, YAMILE Y GONZALEZ, MARIA CRISTINA (Cood). Mujeres en el mundo: Colonialismo, racismo, redes, violencia de género, política y ciudadanía. Universidad de Carabobo. Venezuela. Pp. 75-90.

GONZÁLEZ, LIZETT (2005). Violencia Emocional o Psicológica. Fuente: <http://www.prensa.com/Actualidad/Psicologia/2005/09/14/index.htm>. (Consultado el 19-11-2014)

GONZÁLEZ, MERVY (2006). Una Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: The Mobbing (Psicoterror, Acoso Sexual y Estrés Laboral). Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela

HIRIGOYEN, MARIE (2004). El Acoso Moral, El Maltrato Psicológico En La Vida Cotidiana". Fuente: <http://librosarticulosinvestigacionblog.blogspot.com/2009/07/el-acoso-moral-el-maltrato-psicologico.html>. (Consultado el 25-06-14).

MENA, CARLA (2008). El mobbing o acoso moral en el trabajo. En: Revista Derecho del Trabajo / Fundación Universitas. División de Investigaciones.-- Barquisimeto: Tipografía Litografía Horizonte, 5 (abril-mayo) (extraordinaria) (2008). (Pág.) 595-612

MARTOS, ANA (2006). Cómo detectar la violencia psicológica. Fuente: <http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Articulosdeintersgeneral/documentos/Como%20detectar%20Vi>

olencia%20psicologica.pdf. (Consultado el 11-11-14).Pág. 1-8

LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2007).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.668. Abril 20, 2007.Caracas.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860. Julio 26 de 2005. Caracas

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 8.938. Abril 30 de 2012. Caracas.

ORTEU, XAVIER (2007). La construcción de itinerarios de inserción laboral: Una propuesta metodológica. Editorial GEDISA. Barcelona. España.

PERALTA, MARÍA (2006). "Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso". *Psicología desde el Caribe*, num. Julio-Sin mes, pp. 1-26.