
EL LENGUAJE SEXISTA EN EL ÁMBITO JURÍDICO-LABORAL

SEXIST LANGUAGE IN THE FIELD LABOUR LAW

Madriz Anaya, Raiza Mercedes*

Abogado. Especialista en Derecho del Trabajo. Doctora en Ciencias Jurídicas.
Profesora Asociada. Universidad de Los Andes.
E-mail: raizamadriz@hotmail.com

Recibido: 04/02/2013 / Aceptado: 13/09/2013

Resumen

Dentro de los derechos sociales, se encuentra el derecho social al trabajo, en el cual se exteriorizan la mayor parte de las dificultades que vienen presidiendo los debates entre la Teoría del Derecho y la Dogmática Jurídica. La presente investigación, se basa en la Teoría Feminista y en los Estudios de la Mujeres, por cuanto es posible la invisibilización de las mujeres como parte integrante de la estructura del Derecho del Trabajo. Este artículo mostrará la enorme importancia que tiene el Género en las relaciones laborales en Venezuela lo que conlleva a analizar la influencia del modelo patriarcal como generador de relaciones de poder y de género en el Derecho del Trabajo, causando un lenguaje jurídico/laboral sexista el cual limita el ejercicio de la equidad entre sujetas y sujetas laborales pudiendo acarrear, en consecuencia, conflictos laborales. **Palabras Clave:** género laboral; sexismo jurídico; lenguaje laboral.

Abstract

Within social rights, is the social right to work, in which most of the difficulties that come chairing the discussions between the Theory of Law and Legal Dogmatic materialize. This research is based on Feminist Theory and Women's Studies, as the invisibility of women as an integral part of the structure of labor law is possible. This article will show the huge importance of gender in labor relations in Venezuela which leads to analyze the influence of the patriarchal model as a generator of power relations and gender in labor law, causing a legal / labor sexist language which limits the exercise of equity between subject/man and subject/woman labor can lead consequently labor disputes. **Key Words:** Labor Gender; Labor Sexism ; Labor Language.

DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: EL LENGUAJE SEXISTA EN EL ÁMBITO JURÍDICO-LABORAL

1. INTRODUCCIÓN

Las relaciones humanas comprendidas como todo vínculo existente entre los seres humanos, produce lenguaje, materializado por medio de las palabras, escrituras y actitudes acompañadas de una expresión mental, emocional y corporal que describe nuestra manera de ser, fundamentándose en la comunicación, comprensión y buen trato con los semejantes y las semejantes, es decir, una comunicación humana, lo que genera diferentes maneras de actuar y en consecuencia, diferentes clases de personalidades que se exteriorizan ante las situaciones o controversias del diario vivir o debido al ejercicio de los diversos roles sociales. En esa interacción humana se intercambia información con carga ideológica mediante un lenguaje supuestamente objetivo la cual puede incidir en la estructura del texto escrito o en la estructura oral, ya que a través de ese lenguaje se transmite la información, las opiniones y valoraciones de una esfera individual a una esfera social, quedando interrelacionados la estructura escrita y oral con el contexto social como la familia, el trabajo, lo político, religioso, entre otros, originando una función individual, el mantener sus propósitos comunicativos mediante el sistema de valores, creencias, hábitos, vicios y costumbres imperantes en los diferentes escenarios sociales lo que puede crear líneas divisorias entre mujeres y hombres, las cuales pueden atentar contra su dignidad, identidad y libertad.

1.1. BASES CONCEPTUALES DEL LENGUAJE SEXISTA EN EL DERECHO

Es importante señalar que, se debe tener cuidado al analizar todo aquello a lo que se refiere la lengua española, ya que según Álvaro García Mesequer (1994, 17-243):

La lengua española tiene reglas relativas al género gramatical que, en sí

mismas, no discriminan al sexo. Creer lo contrario equivale a confundir el género con el sexo, cosa que ha sucedido durante siglos a causa de una rutina de carácter patriarcal. La mujer que, con carácter general, asocie el género gramatical masculino al varón, estará perjudicando su propia causa. Si se asocian mentalmente género y sexo, el género masculino discrimina a la mujer. Si se disocian, no la discrimina y hasta la favorece. En la comunidad hispanohablante, el origen del sexismo lingüístico radica en el hablante o en el oyente, pero no en la lengua. Para eso es necesario estudiar las relaciones que existen, en el mundo animado, entre el género gramatical de las palabras y el sexo de sus respectivas referentes. Palabras de género femenino no significa “persona de sexo femenino”, como por ejemplo persona; artista; víctima; señoría; santidad; eminencia. Palabras del género masculino no significan “persona de sexo masculino”, como por ejemplo personaje; martillo; destornillador; ser.

De acuerdo a lo expuesto por este autor se puede interpretar que , el sexismo lingüístico tiene su origen en el mundo interno de las interlocutoras y los interlocutores, pero no en la estructura objetiva de la lengua, ya que ésta tiene reglas que no discriminan al sexo, por lo que en cambio, es el mundo interno de las sujetas y sujetos el que va a estar conformado por un sistema de creencias que constituyen la base de sus valores y anti-valores los cuales se exteriorizan mediante las conductas guiadas por las cualidades, temores y limitaciones de cada ser, humana o humano, mediante sus acciones u omisiones con sus semejantes, originándose la discriminación por sexo y en consecuencia, por género, basada en un modelo patriarcal arraigado en la mente humana provenientes de códigos culturales ancestrales.

Para María Laura Pardo (1996,23) desde hace aproximadamente veinte años el estudio interdisciplinario entre el Derecho y la Lingüística viene desarrollándose en algunos países del mundo de manera sostenida. El Derecho ha sido un terreno propicio para entender los problemas que acarrea un contexto extralingüístico institucional: La Justicia y el manejo del Poder en esta área que es sentido por los ciudadanos en carne propia, incluyendo sentencias, legislación, pruebas peritales. La Lingüística ha desarrollado sub-disciplinas como el análisis del discurso que pueden ser, a la vez que una teoría, un método que permite pasar de una eviden-

cia y metodología cuantitativa, a una cualitativa, y porque muestra las estrategias utilizadas por jueces, abogados, peritos de un modo empírico y teórico que no permiten de igual modo otras ciencias como la Sociología, la Antropología, la Teoría de la Comunicación (Cf. Labov, 1985). Para el Derecho en este caso, la Lingüística muestra y demuestra (valida) lo que sucede en los textos para que los estudiosos del Derecho conozcan un aspecto fundamental de su objeto de estudio: lo que ellos mismos construyen con palabras. (Austin, 1962).

Con fundamento a lo señalado por la autora, se hace importante resaltar el papel protagónico del Derecho dentro de una sociedad, y más aún, la interrelación con otras disciplinas afines y no afines. La realidad del mundo interno individual al exteriorizarse, genera hechos sociales, cuyas interacciones producen un lenguaje territorial; cultural; corporal y científico dentro de una sociedad política en la cual existe territorio, grupos sociales, roles, autoridad y memoria cultural ancestral, lo cual produce relaciones de poder y en consecuencia, de género, pudiendo acarrear diferentes conflictos que originan división de espacios femeninos y masculinos por el deseo de ostentación del poder, lo que produce una desigualdad social convirtiéndose en un fenómeno social que puede ser estudiado por el Derecho y por otras Ciencias. Ahora bien, específicamente, en el Derecho, esos hechos sociales, originan la intervención del conocimiento científico mediante la creación de leyes, doctrina, jurisprudencia, instituciones, entre otros, para así poder solucionar pacíficamente todos los conflictos que se deriven de dichos hechos, pero realmente el problema se presenta en que, al implementarse los diversos mecanismos señalados, se puede incurrir en fenómenos sociales como la discriminación por género, debido a la utilización de un lenguaje sexista, pese a la creencia de estar utilizando un lenguaje neutro-objetivo, de allí la importancia de los trabajos de investigación, y más aún los interdisciplinarios, encaminados a verificar que el fenómeno del androcentrismo puede estar presente en esos mecanismos, distorsionando la visión, lenguaje y percepción de la realidad individual y social.

Siguiendo este mismo orden de ideas y reforzando aún más la anterior reflexión, Luis Alberto Hernando Cuadrado (2003,9-10) señala que: El Lenguaje y el Derecho constituyen dos productos culturales universa-

les. La Escuela Histórica del Derecho, en la primera mitad del siglo XIX, los consideraba como dos emanaciones primarias del espíritu del pueblo (...). El lenguaje y el derecho coinciden, asimismo, en su carácter normativo y en servir al fin de la comunicación interpersonal de mensajes y bienes, como una trama de la vida de interrelación social, expresada a través de signos lingüísticos, que, en el caso del Derecho, pueden acotarse dentro del lenguaje natural como un subsistema específico regido en parte por leyes propias (...). En el Derecho como lenguaje, se da por asentado que el Derecho es un lenguaje. Penetrando más en la realidad jurídica, es obvio que el lenguaje del Derecho, o lenguaje de las normas, tome como referente no la conducta humana más o menos en abstracto, sino manifestaciones lingüísticas de la conducta humana. Lenguaje de las normas, lenguaje jurisdiccional, lenguaje científico.

Lo anteriormente expuesto, abre camino hacia la definición del lenguaje sexista o sexismo lingüístico, el cual según Álvaro García Messeguer citado por Vittoria Ferrara (2000,10) señala que, "(...) por sexismo lingüístico entendemos el empleo de vocablos o la construcción de oraciones que, debido a la forma escogida por el hablante y no a otra razón, resulta discriminatoria por razón de sexo (...)".

De este concepto surge el siguiente análisis: La existencia del sexismo lingüístico se basa en una serie de vocablos y oraciones discriminatorias escogida por el hablante por razón de sexo, cuya responsabilidad recae en el hablante y pareciera ser que lo hace de manera libre y voluntaria, lo cual se deduce de la palabra "escogida". Sin embargo, el autor citado y la autora citada por el mismo, a pesar de estar explicando lo que debe comprenderse por sexismo lingüístico, incurre en un error al discriminar a la mujer con la utilización del artículo y sustantivo –el hablante- de género común, que según se puede resumir brevemente del estudio realizado por Margarita Belandria (2005:2), "es un accidente gramatical del nombre o sustantivo y que para identificarlo como género femenino o masculino se tiene que utilizar los artículos el o la, siendo éstos, las palabras que se anteponen al nombre para indicar su género y número". Por lo que, en el párrafo citado, perteneciente a Álvaro García, el artículo utilizado, es de tipo determinado para el masculino singular, lo que significa que el autor, escribió, el hablante-masculino. Siendo la expresión correcta,

el o la hablante. Se pudiera interpretar también que, utilizó el hablante de manera ambigua incluyendo en ésta tanto a hombres-varones como a mujeres, resultando esta situación, discriminatoria por razón de sexo, impregnado, en consecuencia de un subjetivismo patriarcal.

Igualmente, Álvaro García Meseguer (1994, 24-26) sigue explicando que:

Cuanto más sutil sea el caso particular de sexismo lingüístico en que incurra el hablante, tanta mayor profundidad está demostrando el arraigo sexista de su mentalidad. Sexismo social y sexismo lingüístico se enlazan como dos serpientes que se devoran mutuamente por la cola. El primero es la causa del segundo; pero el segundo contribuye a reforzar el primero, ya que el lenguaje conforma en parte la mentalidad de los hablantes.

De lo antes citado, se deduce que gracias al lenguaje, desde la niñez, se va formando la futura mentalidad, asimilándose, inconscientemente, los mismos valores, lo que origina un sexismo social que constituye la causa del sexismo lingüístico. Sin embargo, se vuelve a observar en el texto, algunas expresiones sexistas las cuales han sido resaltadas con otro diseño de letra para una mejor comprensión y practicidad del tema en cuestión. Ahora bien, según Vittoria Ferrara (2000, 9), "(...) el lenguaje no es inocente, ni neutro: transmite la ideología, interpreta, reproduce la cultura, refuerza los valores imperantes en la sociedad y condiciona nuestra visión de la realidad (...)" . Al mismo tiempo, cita a Yadira Calvo (1990), quien afirma que el lenguaje garantiza el orden patriarcal: heredero y generador a la vez de una vasta tradición sexista que impide percibir lo femenino, lo desvirtúa, lo ignora y lo descalifica".

Es por ello, que ha existido una manipulación en el uso del lenguaje, lo que ha originado la reinterpretación de la realidad, debido a que el hombre-varón ha creado sociedades, culturas, civilizaciones, normas y reglas que lo caracterizan como un ser superior, de forma que las mujeres no deben mostrar su talento, su inteligencia, su creatividad porque desboronan la estructura realizada por el ego del hombre-varón, limitándolas al trabajo doméstico y a la utilización de su energía sexual para la procreación y producción. Así que, al reinterpretarse la realidad mediante la perspectiva de género se buscaría la equidad en el lenguaje en sus di-

ferentes manifestaciones, es decir, en el que se relate la participación de las mujeres como lideresas en la política, en la poesía, en la pintura, en la historia, en el Derecho y en la Ciencia en general.

Como diría Uslar Pietri (1986,113-114), “no hay nombre enteramente inocente. “Nomen est omen”, decían los antiguos. Alguna oscura e impenetrable relación hay entre el nombre y la cosa como lo saben los filósofos de la lingüística, que en los últimos años se han esforzado en penetrar el misterio del lenguaje y la indudable correspondencia del nombre con el objeto (...) todo nombre representa misteriosamente la cosa nombrada (...).El nombre entra a formar parte de la personalidad. No hay identidad sin nombre (...)”.

De allí la importancia del lenguaje en los diversos ámbitos sociales y en sus diferentes formas, ya que en éste va impresa nuestra personalidad la cual puede producir las variadas calamidades de la historia humana, como por ejemplo la exclusión de la mujer, inclusive, de la Trinidad Cristiana.

En este mismo orden de ideas, Cristian Plantin (2002,50-51) explica también que,

El lenguaje natural es ambiguo y se manifiesta en todos los niveles (sintáctico, léxico, fonético) de la estructura de los enunciados. Las palabras son imprecisas, una misma palabra puede tener varios sentidos, construcciones superficialmente idénticas pueden expresar sentidos totalmente diferentes. La búsqueda de la verdad exige que vigilemos el lenguaje para eliminar toda posibilidad de equívoco. En esta lucha contra la ambigüedad asistimos a un verdadero reparto de tareas entre análisis lingüístico (analiza el sentido de la palabra) y el análisis lógico (se ocupa del buen funcionamiento de los discursos deductivos de los que forma parte y denuncia las palabras ambiguas que están en el origen de las conclusiones ilegítimas).

Lo explicado por Cristian Plantin, puede ser objeto de varias interpretaciones como por ejemplo, una misma palabra puede comportarse de diferentes maneras, como es el caso de la palabra militar, que puede ser sustantivo, verbo o adjetivo. Y si le anteponemos un artículo determinado como el o la, indicará si el sustantivo es de género masculino o feme-

nino, aunque la verdadera palabra debería ser militar, totalmente diferente, sería que con la expresión, el militar, la persona que esté hablando o escribiendo quiera incluir a ambos sexos, por considerarlo natural, y en consecuencia, de tipo ambiguo y de uso común. Igualmente, sucede con la palabra hombre, niño, padres, abuelos, trabajadores.

Lo expuesto conlleva nuevamente, al análisis realizado por Margarita Belandria (2005, 8), quien agrega además que, “el artículo es la palabra que se antepone al nombre para indicar su género y número, siendo el artículo el un artículo determinado para el masculino singular, como se explicó anteriormente, cuando el artículo el va precedido de la preposición a se forma la contracción al y cuando va precedido de la preposición de se transforma en del”.

Para Álvaro García (1994,31-109) existen palabras que tienen forma única: Ejército, fraile asamblea, víctima, comisión, equipo, estrella, gente, grupo, comité, clero, criatura, ángel, personalidad, figura, celebridades, autoridades, individuos. Nombres andróginos individuales son todos los nombres de animal que son de forma única y designan a toda la especie. Unos son masculinos: (búho; rinoceronte, piojo) y otros femeninos (lechuzca; jirafa, pulga). Si al hablar de uno de esos animales queremos distinguir su sexo, se añade la palabra macho o hembra. Un mismo adjetivo o pronombre cobra distinto matiz al aplicarlo a una mujer o varón. Por ejemplo: atento/atenta; tonto/tonta, insultos y palabras malsonantes; como por ejemplo fulana/fulano; honesto/honesta; prójimo/prójima; obrero/obrero; secretario/secretaria; precioso, preciosa; pescadores, pescadoras; agricultores, agricultoras. Los duales constituyen una herencia del pasado, son expresivos de valores sociales y figuran en todas las lenguas pertenecientes a sociedades de hábitos patriarcales. Ejemplo: Un cortesano era un hombre de la Corte. Una cortesana era una prostituta de elevado rango social; El favorito era el político preferido del Rey, la favorita era la amante preferida del rey.

Por su parte, Joan Scot (1990:25) señala que, “quienes quisieran codificar los significados de las palabras, porque las palabras como las ideas y las cosas están destinadas a significar, tienen historia, deben buscar vías para someter continuamente nuestras categorías a crítica y nuestros aná-

lisis a autocrítica”.

Es decir, debemos estar actualizando el análisis de esas categorías o expresiones del lenguaje mediante la lectura de género, la cual lo encaminará hacia la evolución individual y social de hombres y mujeres originando la equidad y la verdad en sus diferentes actuaciones.

En lo que respecta a Bolinger (1975) citado por Adriana Bolívar (2005:93),

Ha prestado especial atención al lenguaje que se usa en el acto de persuadir en la vida diaria y describe algunos de estos mecanismos desde el punto de vista del léxico, de la sintaxis y del estilo. Nos presenta siete tipos de recursos lingüísticos: la denominación; los epítetos; el ascenso y el descenso; las insinuaciones y las asociaciones; el cambio de código; la gramática no-neutral, y la verdad. Cada uno de ellos implica manipulación del uso del lenguaje (...). Mediante la denominación inventamos nombres; con los epítetos creamos nombres favorables o desfavorables; con el ascenso y descenso de términos decidimos qué palabras se mantienen en el uso durante una determinada época; con las insinuaciones y sugerencias damos una especial carga semántica a palabras o a expresiones que generalmente no tienen un significado particular (...) y finalmente apelando al criterio de la verdad (...) también podemos controlar la conducta de los demás.

Al analizar lo expuesto con perspectiva de género, se tendrá que afirmar que, los componentes psicológicos de las mujeres y hombres, están estructurados y controlados por códigos culturales que dan distinto reconocimiento y valoración a las mujeres, creando una subordinación hacia los hombres que no es natural, ni biológica, sino basada en una estructura de género cuyas claves de acceso están bajo la voluntad de cada persona involucrada.

Esta problemática, por razones de género, es lo que podría estar originando gran parte de los conflictos sociales en los diversos escenarios, cuya duración estaría sometida al despertar de consciencia, el cual debe encaminarse hacia a un discernimiento desarrollado a través de medios educativos y culturales con perspectiva de género que ayuden a controlar o a

eliminar los códigos o símbolos que han sido incrustados, en cada mente, por el modelo patriarcal cuya finalidad ha sido el condicionar la conducta interna y externa a favor del mantenimiento y ostentación del poder masculino, sin importar el daño causado al fuero interno y externo femenino, cuyo daño ha conllevado a la destrucción, negación o suplantación de una verdadera identidad, influyendo dicha situación en la interacción de los roles sociales desempeñados por mujeres y hombres, acarreado un mayor grado de conflictividad activa y pasiva en las relaciones de género, originando en consecuencia, actitudes de violencia que conllevarían hasta la negación del propio ser.

Como diría Joan Scot (1990:6), citado por Teresita de Barbieri (1993), El género es el campo primario dentro del cual se articula el poder y comprende cuatro elementos interrelacionados como son los símbolos culturales que evocan representaciones múltiples y a menudo contradictorias, sobre el hombre y la mujer; los conceptos normativos, doctrinas, religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que fijan diferencias polares entre mujeres y hombres, y reprimen otras alternativas; las instituciones como las de parentesco, familia, política y otras; la identidad subjetiva, basada en un sexo biológico y un sexo social-cultural.

Lo señalado puede interpretarse como que el contenido problemático de la lingüística acarrea conflictos sociales, los cuales según Ramón Soriano (1997:306) tienen diversas causas:

Unas procedentes de los componentes psicológicos de las personas como individuo y como grupo, y otras procedentes de la desigualdad social. Por una parte, la psicología humana es conflictiva por su alto grado de natural insatisfacción. Por la otra parte, la desigualdad social, vista en sus tres fases como son, la desigualdad en la propiedad y disponibilidad de bienes; la desigualdad en el ejercicio del poder y la desigualdad en la profesión u ocupación, son generadoras de conflictos entre quienes poseen, pueden o valen y quienes quieren tener poder y valer como aquellos. Todo esto es fuente de una relación descompensada entre expectativas humanas y recursos para satisfacerlas.

Por tal motivo, las relaciones de género son relaciones de poder legitimadas a través del Derecho, que están basadas en la diferenciación biológica

de los sexos la cual estableció que el fuerte es el varón y la débil la mujer. Esto, ha condicionado la subjetividad de las mujeres hacia la proyección de una falsa identidad que se subordina a creencias de debilidad e inferioridad ante lo masculino. Todo esto, hace que surjan preguntas sobre la identidad, sexualidad, el cuerpo, la subjetividad y los criterios de cientificidad que regulan las instituciones, los ordenamientos jurídicos y las prácticas académicas, legitimando los sistemas de conocimiento a través del uso sexista del lenguaje, el cual es encubierto con los denominados lenguajes neutros u objetivos.

1.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL USO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL ÁMBITO LABORAL.

De conformidad con los cambios globales, específicamente desde finales de la Segunda Guerra Mundial, algunos gobiernos y organizaciones nacionales e internacionales en respuestas al clamor femenino por la igualdad, se comenzó a recomendar la eliminación del lenguaje sexista o sexismo lingüístico tanto en los discursos como en los documentos oficiales, debiéndose adaptar el lenguaje a las realidades sociales, políticas y culturales basadas en el reconocimiento de la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres, entre las que se encuentra, según las señaladas por Vittoria Ferrara (2000, 10-11),

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) en su XXIV Reunión de 1987, en la que se recomienda evitar, en lo posible, el empleo de términos que se refieran a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer; la recomendación del Consejo de Ministros del Consejo de Europa del 21-02-1990, la cual establece promover la utilización, en la medida de lo posible de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual. También, señala el hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.

Opiniones como la emitida por María Espina (2003:57-76) son pertinentes para esta parte de la investigación, al señalar que, La mujer tiene que lidiar constantemente con una sociedad patriarcal y de estándares masculinos que se encuentra legitimada por las propias normas jurídicas.

El sistema impuesto por nuestras leyes ha reforzado y permitido la discriminación de la mujer. En un primer momento la discriminación se reflejó a través de leyes y normas y después también por prácticas que aún cuando parecieran neutrales en cuanto al sexo de las personas a las que va dirigida, si son escindidas, se evidencia su carácter discriminatorio. Por ejemplo, de qué nos sirve no ser discriminadas en el ámbito laboral, si cuando ingresamos a éste los parámetros de ascenso y evaluación se realizan a través de formas masculinizadas.

De allí que la expresión sujeto de derecho es conocida en masculino, por lo que, nosotras-mujeres hemos sido invisibilizadas como sujetas de derecho, produciéndose una desigualdad de género en el lenguaje sexista utilizado, debiendo ser el lenguaje uno sólo, tanto denotativo-hechos como expresivo-valores porque la realidad es una sola, como lo señala José Delgado Ocando (2003, 172) quien agrega que “todos los hechos están teñidos por valores y todos los valores están marcados por hechos”. Para Álvaro García (1994, 35-98) el lenguaje sexista entorpece a las mujeres que tomen consciencia de sí mismas y de su opresión:

Sustantivo, pronombre; adjetivo tienen género (...) Toda expresión que, debiendo ser genérica, se formule de modo que la mujer quede eliminada u olvidada, será una expresión sexista. Ejemplo Canonizar; Reinar; tripulación (...) Los vacíos Léxicos son la falta de vocablos para referirse a ciertas cualidades o actividades humanas sin especificar sexo plantea problemas por estar algunas palabras referidas sólo al varón: hombría; caballerosidad. Para el común de los mortales, todo lo que existe tiene nombre y lo que no tiene nombre no existe, estos vacíos léxicos contribuyen a silenciar, si no a ocultar, las correspondientes cualidades de la mujer.

Igualmente, Fernand Saussure, padre de la lingüística, citado por Rómulo Perdomo (1986, 80), explica que, “la lengua es un conjunto de símbolos arbitrarios, vale decir, no iconográficos. El Derecho utiliza como

medio de expresión de lo jurídico, las diversas lenguas naturales y ello conlleva por consiguiente, a introducir toda la problemática de la lingüística en la comunicación jurídica”.

Por lo que el Derecho tampoco está exento de un lenguaje sexista, ya que sus modos de expresión forman parte del lenguaje individual y social en las diferentes épocas y como parte de la ciencia ha sido originado también, por el poder masculino, encubierto de discriminación por género. Lo expuesto, hasta ahora, amerita que el contenido de esta investigación sea orientada hacia los valores, la valoración y la avaloración.

Según Nely Vásquez (2001: 145-151):

Existe una valoración que es la que se practica sobre la conducta humana y una avaloración que significa comprensión del objeto cultural, conformado por el esfuerzo que las ciencias de la cultura hacen para describir su objeto de estudio, neutralmente, objetivamente, el jurista no valora, sino que avalora, es decir, el científico formula aserciones respecto de normas ya establecidas. Pero también, existe la revaloración, siendo una toma de posición frente a un objeto, careciendo aquella de positividad, es una actitud crítica. La revaloración, es la que se realiza bajo una determinada concepción de la justicia y escala de valores, que se confronta con la asumida por los órganos del Estado.

A pesar del aporte significativo que pueda prestar el contenido citado, es interesante señalar que la mencionada estudiosa del Derecho utiliza un lenguaje sexista, al referirse que existe un lenguaje objetivo y neutro utilizado por el científico, el jurista, lo que ayuda a confirmar que también, investigadoras-mujeres, son controladas por un modelo patriarcal que origina un lenguaje jurídico-sexista.

Sin embargo, se puede extraer de ese texto, la existencia de una valoración que parte de la razón inspirada en valores, es decir, que entra en juego la subjetividad y sensibilidad de la sujeta o sujeto. También de allí se desprende que, existe una avaloración la cual trata sobre las construcciones sociales, culturales y científicas creadas e inspiradas por diversos hechos históricos, dichas construcciones influyen y marcan la sensibilidad de la investigadora o del investigador y cuya investigación se basa en lo ya crea-

do o en lo que se va a crear-invencción. También, existe una revaloración, existente en investigaciones construidas desde la perspectiva de género, lo que permite el deslastre residual dejado por supuestas investigaciones neutras y objetivas impregnadas de desigualdad y de discriminación hacia nosotras- mujeres.

Opiniones como la de Elías Díaz (1980:71-72), señalan que, La Ciencia del Derecho es un trabajo de carácter dogmático-jurídico. La existencia de un texto jurídico implica lógicamente un pensar dogmático, por lo que se debe acudir a una dogmática jurídica-investigadora y no a una dogmática jurídica no investigadora, repetidora de fórmulas (normas) mecánicamente aplicadas, debiendo obtener validez el pensamiento dogmático jurídico por su constante reconstrucción y su efectiva realización en concretas situaciones sociales siempre cambiantes e históricamente configuradas.

El contenido expuesto conlleva a la siguiente reflexión: Las normas jurídicas, incluyendo el título del texto legislativo, pueden ser objeto de un uso sexista del lenguaje jurídico, cuyo respeto por las funciones que cumplen las palabras dentro de la oración y dentro del discurso no existe, y no precisamente por ignorancia, más bien por inercia investigativa que encierra a las investigadoras e investigadores en un círculo vicioso mental por no tomar en cuenta las verdaderas diferencias entre los sexos, las cuales al ser comprendidas, serían reflejadas en la redacción de las normas jurídicas sin necesidad de discriminar o perjudicar a alguien, lográndose producir la igualdad jurídica de los sexos, controlando así el dicotomismo sexual que nos orientaría hacia la aceptación que entre mujeres y hombres existen bastantes semejanzas y pocas diferencias.

En este mismo orden de ideas, dentro de los sistemas de normas jurídicas, se encuentra el sistema jurídico-laboral, en el cual se asume una concepción social del trabajo en la búsqueda de realzar el carácter personal y humano sobre el meramente patrimonial, ya que desde hace más de un siglo surgió una reacción social contra los incontables abusos cometidos por el capital en contra de las trabajadoras y los trabajadores, por lo que se comenzó a pensar en la conveniencia de la intervención del Estado en las relaciones laborales, naciendo una disciplina jurídica inspirada en la

Justicia Social que vele por el cumplimiento de este principio, que junto a otros principios universales y propios, pueda verse materializado el respeto a la dignidad humana en las relaciones laborales, esa rama jurídica es el Derecho del Trabajo.

Algunos autores como Rafael Alfonzo (2004, 11) definen al Derecho del Trabajo como: “(...) El conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la sociedad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regularización de los conflictos de esas relaciones (...)”.

Según lo señalado, la actividad laboral no pueda ser concebida como simple mercancía, porque originaría roles en los sujetos y sujetas laborales, empleador o empleadora, trabajador o trabajadora, de destructor o destructora y opresor u opresora, quedando el humanismo como valor universal, al margen, lo que implicaría, dejar por fuera, el respeto a la dignidad humana.

De acuerdo al criterio emitido por González (2004,3), “(...) La justicia social, la paz, la soberanía e independencia y la dignidad, son partes inseparables del bienestar humano que se deben difundir para evitar la deshumanización del hombre y de la sociedad (...)”.

El ser humano, como se señaló al inicio, tiene un fuero individual y social que constituyen la base de la libertad individual y el bienestar social, siendo este bienestar, el objeto que persigue la justicia social para el logro de una paz social, naciendo el Derecho del Trabajo como justicia social aplicada al trabajo, siendo éste, generador de relaciones laborales entre empleador o empleadora y trabajador o trabajadora, y a la vez, generador de interacciones entre ellas y ellos mismos y mismas.

Ahora bien, la relaciones laborales hacen que nazca, entre empleadoras o empleadores y trabajadoras o trabajadores un vínculo jurídico generador de deberes y derechos fundamentados en valores humanos y jurídicos, y a la vez también, nacen interacciones entre las trabajadoras y trabajadores.

Lo anterior, se centra en el contrato de trabajo, en el cual se pactan obligaciones cualquiera fuera su naturaleza, limitando la libertad personal de las sujetas y sujetos laborales, ya que eligen voluntariamente las condiciones de modo, tiempo y lugar, siempre bajo el amparo tutelar del Estado, limitando el ejercicio del poder de esas voluntades lo que origina una voluntad heterónomamente condicionada, bajo una estructura jerárquica que produce desigualdad de trato y oportunidades, surgiendo la siguiente pregunta, ¿ El contrato de trabajo tiene o no género? Para dar respuesta a esto, se tendría que analizar el estilo y diseño del lenguaje utilizado por las juristas y los juristas en sus escritos y discursos.

Por ejemplo, Guillermo Guerrero (1986: 9) señala que, “ (...) En el contrato de trabajo el Estado interviene para evitar el abuso del poder económico por parte del más poderoso, restringiéndole la libertad contractual (...). Esa interferencia legislativa fija el conjunto de obligaciones y responsabilidades que corresponde a cada uno de los contratantes (...)”.

Como se destaca de este texto, el lenguaje utilizado es sexista, por lo que las expresiones y palabras resaltadas en el mismo son eminentemente en masculino.

Igualmente, el rol que ejerce el Estado dentro de las relaciones laborales, es paternalista, protector, como consecuencia de uno de los fines del Estado dirigido a mantener el orden público a través de las normas que regulan dichas relaciones, ejerciendo el control de los abusos que genera el poder económico del empleador o empleadora sobre el trabajador o trabajadora, dicho poder crea una desigualdad entre ellos y ellas, por lo que el Derecho del Trabajo consagra, como se señaló, normas laborales de orden público, en su mayoría de carácter imperativo, así como también, principios generales, que vienen a limitar la voluntad autónoma de las sujetas y de los sujetos laborales. Esto hace que, exista un enlace perenne entre el Estado y la empresa, constituyendo el primero, el agente promotor y la segunda, el agente motor.

Dentro de las relaciones laborales en general, se producen desigualdades entre empleadoras o empleadores y trabajadoras o trabajadores, más económicas y de oportunidades, que jurídicas. La Constitución Nacional,

por su parte, aclara la aparente desigualdad jurídica, al darle la protección al trabajo, y no a las sujetas y sujetos laborales, lo que disminuye el grado de desigualdad jurídica, aunque el consentimiento de las partes sigue prevaleciendo como una condición para la existencia del Contrato de Trabajo.

El Contrato de Trabajo, produce efectos que se refieren a la creación de obligaciones entre las partes. Para la empleadora o empleador, surgen obligaciones generales como la identificación con el trabajo; la organización y fiscalización del mismo; el ejercicio del poder de mando y la disciplina que le confiere la subordinación de sus trabajadoras y trabajadores. Así como también, facilitar la materia prima; las herramientas; el lugar; asumir el riesgo; el pago del salario, entre otras. Para la trabajadora o trabajador, nacen también, obligaciones generales, entre las que se encuentran la identificación con el empleadora, empleador o la empresa, la prestación personal y subordinada del servicio, junto a la lealtad, rendimiento y obediencia.

De acuerdo al criterio de Rafael Alfonzo (2004,73): “(...) Las instrucciones, órdenes y reglamentaciones obligatorias del empleador son, únicamente, efectos del estado de subordinación, pero no la causa de éste (...) la subordinación del trabajador se origina en su obligación de trabajar por cuenta ajena, y de permanecer personalmente a disposición de su patrono con el fin de prestarle servicio en las condiciones fijadas por el Contrato o por la Ley (...)”.

De lo expuesto, se deduce la existencia de un Poder Directivo por parte de la empleadora o empleador, el cual lo explica Guillermo Cabanellas (2001:285) de la siguiente manera: “Si el anverso de la dependencia en el trabajo está en la Subordinación Laboral. El reverso de la misma lo constituye el Poder Directivo del empresario, que ejerce por sí o representante”. La potestad directiva tiene efectos para los subordinados y terceros”.

Todo lo anterior, hace que se destaque por una parte, el lenguaje sexista utilizado por el autor, y por la otra parte, la Subordinación como elemento característico de la relación laboral, es decir, la empleadora o empleador como una/un superior jerárquico, ejerce su derecho de subordinar a

la trabajadora o trabajador a sus instrucciones, órdenes, dirección, disciplina y control reglamentario y jurídico, sin olvidar que dentro de dicha subordinación, también se encuentra una dependencia económica y técnica por parte de la trabajadora o trabajador. En cuanto a la trabajadora o trabajador como inferior jerárquico, ejerce el deber de permanecer a disposición de la empleadora o empleador, prestándole sus servicios, según lo establecido en el contrato de trabajo y en las demás leyes y reglamentos.

Lo señalado, hace deducir que existe una empleadora o empleador con una superioridad jerárquica dentro de la organización de la empresa, cuya regla general es que esa superioridad debe ser ejercida bajo el respeto y aceptación de las habilidades, capacidades y tareas asignadas a la trabajadora o trabajador concebidas por la relación de trabajo, lo contrario, produciría posiciones contrapuestas entre las partes involucradas.

Igualmente, la trabajadora o trabajador por su posición de inferior jerárquico, busca constantemente las mejoras en sus condiciones laborales a través de la formación profesional, creación de sindicatos, cooperativas y cogestión empresarial, para lo que se requiere, en gran parte, la intervención del Estado como garante de la justicia social. Sin embargo, no se puede obviar que dentro de las modalidades del Contrato de Trabajo se encuentran la verbal o escrita, ambas modalidades acarrearán sumisión, aunque el contrato verbal, por su modalidad podría producir un mayor grado de abuso de poder.

Ahora bien, continuando con el estudio del lenguaje sexista-laboral, gran parte de la doctrina laboral, lo utiliza, el cual se verifica en algunos textos laborales que ya han sido citados como por ejemplo, Rafael Alfonso (2004, 285-288), del cual se extraen expresiones, “De los Trabajadores Rurales”; “del trabajador”; “el patrono”; “los trabajadores”. Igualmente; Fernando Villasmil (2001: 57-64) utiliza expresiones como, “por trabajador rural”; “trabajadores”; “el hombre”; “el siervo o vasallo”; “un trabajador”; “el trabajador”; “al empleador”; “al patrono”; “los trabajadores rurales”; “al Inspector o Comisionado del Trabajo”; “para el empleador”, entre otros. Así mismo, César Carballo (2001,68), al exponer sobre la “Aproximación al régimen Jurídico Venezolano del acoso sexual, en las

Relaciones de Trabajo”, toca un punto sobre el principio de igualdad y no discriminación- por razón de sexo de modo específico- en la esfera de las relaciones de trabajo, señalando que: “en el estadio actual de la conciencia jurídica universal, la igualdad entre los hombres es la regla y la desigualdad, admisible sólo cuando se fundara en causa compatible con el concepto de dignidad de la persona humana, la excepción. Ello justifica entonces las reglas jurídicas que prohíben dar relevancia a ciertas diferencias naturales o culturales existente entre los hombres (...)”.

En lo citado, se encuentran expresiones masculinas y de exclusión femenina en los cuales se refleja la desigualdad de género junto a un lenguaje sexista, nada neutro ni objetivo, mediante el cual las autoras y autores, a pesar de estar analizando temas concernientes al género, continúan incurriendo en un lenguaje sexista.

En este mismo orden de ideas, el lenguaje jurídico relacionado a algunos textos normativos como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 30 de Diciembre de 1999, Gaceta Oficial Número 36.860, reimpressa en fecha 24 de Marzo de 2000, Gaceta Oficial 5.453, se acoge un diseño no sexista promulgando la igualdad y la no discriminación cuyo lenguaje expresa el reconocimiento de una ciudadanía a las venezolanas y venezolanos, así como un trato laboral igualitario a las trabajadoras y trabajadores, dicho contenido se desprende de los artículos 21, 32, 33, 39, 89 ejusdem. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala que: “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines” (Art.3). Igualmente, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala que: “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 (...)” (Art. 21).

La Visión de Género en la Constitución Venezolana de 1999 es analizada por Aura Loreto (2001-390) quien expone que:

Tenemos una Constitución que consagró la igualdad de hombres y mujeres con respecto a sus necesidades e intereses diferenciales, y es muy importante la consagración (en el artículo 21 aparte 2) de la garantía de igualdad, cuando establece “(...) adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados”. Con esto Venezuela se inscribe en la terminología creada por la doctrina mundial de las llamadas “medidas legislativas positivas”, que son medidas tendientes a lograr la igualdad efectiva de oportunidades.

En lo que respecta a la Ley Orgánica del Trabajo, que data del 17 de Junio de 1997, Gaceta Oficial Número 5.152, cumplía con un diseño sexista, por lo que actualmente ya ha entrado en vigencia la nueva Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras de fecha 1 de Mayo de 2012, Gaceta Oficial Número 8.938, la cual ha tratado de adaptarse a los lineamientos de un diseño jurídico no sexista, pudiendo ser a futuro, ambas leyes, objeto de análisis mediante un estudio comparativo.

Por otra parte, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), de fecha 25 de enero de 1999, G. O. N° 5.292, señala que: “Se considerará como expresión de discriminación arbitraria por razón de género, el acoso u hostigamiento sexual. Incurrirá en acoso u hostigamiento sexual quien solicitare favores o respuestas sexuales para sí o para un tercero, o procurare cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, prevaleciéndose de una situación de superioridad y con la amenaza expresa o tácita de afectar el empleo o condiciones de trabajo de la víctima”. (Art. 11).

En el artículo anteriormente señalado, existe un tratamiento solitario del acoso u hostigamiento, encasillado en la forma de rango eminentemente sexual. Sin embargo, se le considera al acoso una expresión de discriminación por razones de género, limitado éste, por una relación de jerarquía, obviando en consecuencia, el acoso en las relaciones laborales en igualdad de condiciones entre compañeras y compañeros de trabajo o cuando el acoso se revierte de abajo hacia arriba, es decir, del inferior al superior. Así mismo, se puede señalar también, la preeminencia de un lenguaje jurídico sexista, específicamente al referirse a un tercero, obviando debería

incluir a una tercera. Esto mismo, sucede en el texto legal, cuando impera un sexismo jurídico en la gran mayoría de los artículos de la anterior Ley Orgánica del Trabajo de 1997, como por ejemplo, mientras que el artículo 24 ejusdem respetaba la igualdad de trato mediante la palabra “persona”, el artículo 26, reflejaba un lenguaje jurídico sexista al referirse, sólo a ancianos; menores y minusválidos-varones. Igualmente, tanto la mencionada Ley como su Reglamento utilizaban términos como el patrono, el trabajador, el contratista, el intermediario, así se deja entrever de sus artículos 19, 20, 21, entre otros.

Por su parte, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Gaceta Oficial Número 37.504, de fecha 13 de agosto de 2002, sintetiza, disimuladamente, el no sexismo en el lenguaje jurídico, estableciendo que: “La designación de personas en masculino, tiene en las disposiciones de esta Ley, un sentido genérico, referido siempre, por igual, a hombres y mujeres”. (Parágrafo. Único. Art. 1). Sin embargo, se continúa repitiendo en su texto, palabras discriminatorias, excluyentes de las mujeres, como por ejemplo, los términos trabajadores, juez, empleadores, registradores, notarios, entre otros. Se puede afirmar en base a lo expuesto que, las palabras analizadas son de uso sexista y en consecuencia, su lenguaje jurídico es sexista.

Otro ejemplo, sería lo que respecta a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), en Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha 26 de Julio de 2005 y el Reglamento Parcial de la mencionada Ley de Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 3 de Enero de 2007, se adaptan a las exigencias de un lenguaje no sexista, al incluir en su texto un diseño de igualdad de trato a través de la utilización de un vocabulario adecuado como las siguientes palabras, trabajadores y trabajadoras; patronos y patronas; empleador o empleadora, por ejemplo sobre el ámbito de aplicación se establece que:

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador o empleadora, cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicos o privados existentes o que se establezcan en el territorio de la república, y en general toda prestación de servicios personales donde haya patronos o patronas y trabajadores o trabajadoras, sea cual

fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Quedan expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley el trabajo a domicilio, doméstico y de conserjería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio estarán amparados por las disposiciones de la presente Ley. Se exceptúan del ámbito de aplicación de esta Ley, los miembros de la fuerza armada Nacional. (Art. 4).

Ahora bien, al crearse la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de fecha 19 de Marzo de 2007, G. O. N° 38.647, se da una respuesta efectiva y certera para reaccionar en contra de las estadísticas que marcan los casos de violencia en Venezuela, producto de acciones en contra de las mujeres, incluyendo el acoso laboral.

Por su parte, Aura Loreto (2001:405-406), indica que entre las propuestas de las mujeres a la Asamblea Nacional Constituyente entre las que se encuentran:

1) Que los Derechos Humanos de las mujeres queden claramente expresados y consagrados en el texto Constitucional, es decir, que se le dé rango constitucional a los tratados, pactos o convenios internacionales sobre derechos humanos. 2) Que todo el texto se construya y redacte con una perspectiva de género sensitiva, que visibilice los intereses y las necesidades de las mujeres y que coadyuve a la garantía de la igualdad en el ejercicio efectivo de la ciudadanía (...). Se presenta, en consecuencia, según la autora, una innovación en la Constitución de 1999, la inclusión en el artículo 32 del vocablo “venezolana” (...). El vocablo también se utiliza en los subsiguientes artículos hasta el 41, donde se hace un señalamiento en femenino, de todos los cargos públicos de importancia: Presidente o Presidenta de la República, Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta ejecutiva, entre otros enunciados (...). Igualmente, en el artículo 21, ordinal 3 se utiliza el término ciudadano o ciudadana.

En este mismo orden de ideas, específicamente, en el artículo 15 de la Ley Orgánica sobre el derecho de las Mujeres a una Vida de Violencia, se definen las diferentes formas de violencia de género en contra de las mujeres, entre las que se encuentra la violencia la psicológica; el acoso u

hostigamiento; la amenaza; la violencia física; violencia doméstica; violencia sexual; acceso carnal violento; prostitución forzada; esclavitud sexual; acoso sexual; violencia laboral; violencia Patrimonial y Económica; violencia Obstétrica; esterilización forzada; violencia mediática; violencia institucional, violencia simbólica; tráfico de mujeres; niñas y adolescentes, trata de mujeres, niñas y adolescentes.

Sin embargo, se excluyen a los hombres como víctimas de violencia y sólo se les concibe como agresores. Por lo que deberán comenzar sus respectivas luchas sociales para el logro de avances en Reforma Penal, igualmente con las demás leyes de igualdad de género. En lo que respecta a la violencia laboral, la Ley la define de la siguiente manera: “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, 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 “. (Numeral 11, Art. 15). Todas las formas de violencia indicadas anteriormente, son un avance hacia la igualdad de género incluyendo la protección otorgada por Ley a las mujeres en el área laboral, cuya variable común, los centros de trabajo, o por el hecho o con ocasión del trabajo como resultado de la interacción y exposición al ambiente de trabajo proveniente de las relaciones laborales. Queda especificada por la mencionada Ley, la exclusión de los hombres-trabajadores como víctimas. Se ha de agregar también, que cada una de las formas de violencia contra la mujer es tratada como delitos, quedando establecido desde el artículo 39 al 56 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida de Violencia sanciones penales y responsabilidades civiles con la regulación de la indemnización contra los agresores-hombres, artículo 61 ejusdem.

Todo esto, hace afirmar que los agresores son únicamente hombres, excluyendo a las mujeres como agresoras, y excluyendo también, la regulación legal de la violencia que pueda surgir entre los sujetos-hombres con desviaciones de conductas en las cuales uno de ellos es la víctima y el otro es el agresor, o entre las sujetas-mujeres con iguales desviaciones o sin

desviaciones conductuales, en la cual una de ellas es la agresora y la otra la víctima. Sin embargo, la ya mencionada Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ha sido un gran avance social permitiendo el bienestar individual y familiar de las mujeres, lográndose dar una respuesta a la realidad social venezolana en donde la violencia masculina sobrepasaba los límites de abuso en contra de la dignidad e identidad femenina, siendo ellas, víctimas invisibles ante nuestras diferentes instituciones jurídicas, políticas, sociales, laborales, religiosas y todas aquellas que hayan contribuido a esta exclusión.

Así mismo, en la Jurisprudencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, entre Enero del 200 y Junio del 2007, cuya compilación fue realizada por la Dra. Carmen Zuleta de Merchán, se pueden leer algunas sentencias sobre “Modalidades del Derecho a la Igualdad”, número 898 del 13-05-2002; “Igualdad y Equidad de Hombres y Mujeres en el ejercicio del Derecho del Trabajo”, número 2.985 del 29-11-2002; “El Fuero Maternal establecido en la Ley Orgánica del Trabajo No es extensible al Padre Trabajador”, número 259 del 21-02-01, entre otras. En estas sentencias se refleja la aceptación del modelo democrático de Estado Social de Derecho y de Justicia por lo que el Derecho del Trabajo se expande a través de otros aspectos como la protección de las mujeres, amas de casa, núcleo familiar, seguridad social entre otros los cuales, según la compiladora:

Son los nuevos temas que trascienden el ámbito contractualista de las relaciones obrero-patronales; y se extiende a las condiciones de vida, familia, género y ciudadanía de los trabajadores. De allí que la normativa constitucional del Capítulo V pretenda una visión integral de los Derechos Sociales y de las Familias, donde el sujeto trabajador _ más que la proclamación de un catálogo de derechos individuales y colectivos frente al estado prestacional – un modo de regulación de estar en la sociedad y de participar en tanto que ciudadano en la procura de una mayor igualdad social; esto es que los derechos sociales no se conviertan en un medio de comprimir las ventajas del desarrollo económico en manos de agentes políticos e intermediarios sociales; sino por el contrario que el ejercicio de los derechos sociales sea un aprendizaje solidario para proteger a los sectores menos favorecidos, sean o no asalariados.

Tal como lo señala Ferrajoli citada por Aponte (2005: 30), ya no se trata como en el viejo paradigma positivista, sujeción a la letra de la ley cualquiera que fuere su significado, sino sujeción a la ley en cuanto válida, es decir coherente con la Constitución.

Por su parte, también Uslar Pietri (1986:162), cita las palabras de Simón Rodríguez quien invoca a Montesquieu precisamente para pedir que se tenga en cuenta lo peculiar y propio del país a la hora de formular sus nuevas instituciones “ que las leyes deben ser relativas a lo físico del país, al clima, a la calidad del terreno, a su situación, a su extensión, al género de vida de los pueblos, referirse al grado de libertad que la Constitución puede sufrir, a la religión de los habitantes, a sus inclinaciones, a sus riquezas, a su número a su comercio, a sus costumbres, a sus modelos. He aquí el código que deberíamos consultar y no el de Washington”.

Por su parte Alda Facio (1995:59) señala que, “las diferencias que existen entre mujeres y hombres son las que se derivan de sus identidades de género, que no son para nada naturales sino que han sido construidas a través de la historia social y cultural de los pueblos y naciones”.

De lo anteriormente expuesto, se puede concluir que, las mujeres, hemos sido oprimidas e invisibilizadas por un modelo patriarcal de sociedad, en el cual los hombres-varones han poseído el poder y así lo ejercen para determinar los comportamientos de las mujeres, originando una situación de jerarquía, en la que el superior es el género masculino y la inferior, el género femenino, produciendo la subordinación y dominio de las mujeres produciendo desigualdad social, la cual al ser ejercida origina la discriminación por género en todos los ámbitos sociales, específicamente, en el ámbito laboral, originando en consecuencia, una discriminación en el lenguaje tanto cultural como jurídico-laboral del cual las mujeres somos excluidas, adquiriendo dicho lenguaje una cualidad sexista, no permitiendo el cumplimiento del principio constitucional sobre la igualdad jurídica de los sexos.

Por su parte, las relaciones laborales son relaciones de género, productoras de conflictos, ya que existen en aquellas, relaciones de poder las cuales nacen de las desigualdades entre las sujetas y los sujetos laborales

originando conflictos laborales como el acoso laboral, la discriminación laboral, el estrés laboral, entre otros. Así mismo, entre las desigualdades laborales se encuentran, la desigualdad en el ejercicio del poder y la desigualdad en la profesión u ocupación, lo que genera conflictos. Primero porque, como se ha expuesto durante el desarrollo de esta investigación, el poder es un hecho natural, que nace de la interacción de las personas quienes comparten y toleran sus diferencias como por ejemplo, intereses, valoración e interpretación, sentimientos, pensamientos, conductas, entre otros. Sin embargo, otras veces, esas diferencias no son respetadas y compartidas, sino que son acompañadas por acciones o estrategias cuyo fin principal es no permitirle a la otra o al otro que se imponga, es allí cuando nace el conflicto proveniente de una oposición de intereses. Segundo, porque la lucha u ostentación del Poder produce abuso de autoridad; manipulación; coacción; competencia desleal; presiones; amenazas; discriminaciones; conductas no éticas, entre otros. Tercero, la concentración del Poder puede estar en una minoría y afectar negativamente los intereses de la mayoría. Cuarto, porque el Poder puede nacer, también de desigualdades sociales como las profesionales u ocupacionales, las cuales otorgan un estatus dentro de la sociedad. También, puede nacer de las desigualdades económicas o jurídicas entre grupos de poder, siendo esas desigualdades, fuente de conflictos. Por otra parte, la posición subjetiva del investigador-varón y de aquellas investigadoras dominadas por la inercia del saber, no es neutral, porque no hay ausencia de ego, específicamente porque existe el deseo de crear e imponer teorías que produzcan ciencia, cuyo fundamento es el androcentrismo, siendo distorsionada su visión, lenguaje y percepción de la realidad social y su percepción de los fenómenos sociales que se han, están y van a originar. Esa visión, lenguaje y percepción “neutral” al extenderse en forma objetiva, arremete de forma intencional o no intencional contra la dignidad, la voluntad, la libertad, el reconocimiento, superación, igualdad de trato y oportunidades de nosotras- mujeres a través de la estructuración de las relaciones de poder, evitando que podamos comprender que, nosotras-mujeres y ustedes-hombres, somos diferentemente iguales.

2. CONCLUSIONES

La realidad económica, social y jurídica nos muestra que existen entre las sujetas y los sujetos laborales constantes conflictos causados por el modelo de jerarquización de la relación laboral y por el modelo convencional o tradicional de la gerencia del talento humano, en cuyos modelos se encuentran factores influyentes como la psicología humana, la desigualdad social, profesional, económica y jurídica, junto al no cumplimiento de la regla “ a trabajo igual, igual salario “ .

Desde esta perspectiva de género, surge la inquietud por concientizar a la empleadora o empleador de la importancia de sus funciones, cuya finalidad primordial es la de gestionar y canalizar el esfuerzo productivo hacia el logro de determinadas metas, en la cual la organización, planificación, dirección y control de los recursos económicos, técnicos y talento humano constituyan las herramientas primordiales de las acciones exigidas por la globalización, las nuevas tecnologías y la estructura laboral, dando origen a la excelencia gerencial mediante el desarrollo de ventajas competitivas que conducirían a la resolución pacífica de conflictos a través de medios alternos, lo que junto al aprovechamiento de oportunidades, aumentaría y mejoraría en consecuencia, la calidad, productividad, y competitividad en las actividades laborales, acompañadas en el desarrollo de actividades interpersonales encaminadas hacia una cultura y justicia de género, lo que permitiría a la empleadora o empleador, a la trabajadora o trabajador lograr una adaptación progresiva y continua de las realidades cambiantes en lo económico, social, jurídico, laboral, cultural y político, originando un estado de equidad de género.

Por otro lado, se ha de señalar que el género gramatical es una marcada concordancia entre las palabras. La cultura patriarcal en la que vivimos inculca desde muy temprana edad a la falsa idea de que los géneros gramaticales se corresponden con los sexos. Esa cultura al confundir el género con el sexo, consigue disfrazar la debilidad del varón identificándolo con la fortaleza del género masculino, y consigue ocultar la fortaleza de la mujer, identificándola con la debilidad del género femenino. Con ello se otorga ventaja al varón sobre la mujer a través del papel asimétrico que ambos géneros desempeñan. En la realidad de la lengua, la mujer es tan

dueña del género masculino como el varón, por lo que la identificación del género masculino es una rutina cultural y no una ley lingüística. Desde el punto de vista del sexismo lingüístico, la cultura patriarcal es culpable y la lengua inocente. El sexismo no radica en la lengua sino en la mentalidad, consciente o inconsciente de la hablante o del hablante respecto a la oyente o al oyente, fruto de la mentalidad social en la que se desenvuelven. Hay sexismo lingüístico cuando se utilizan expresiones que debido a su forma y no a su contenido, resultan discriminatorias por razón de sexo. Hoy en día, esos vicios y códigos ancestrales que durante la etapa de aprendizaje-enseñanza entorpecen la educación equitativa con perspectiva de género provocan un primer núcleo de discriminación entre los sexos lo que hace que se torne decisivo para los comportamientos humanos futuros.

Al trasladar este escenario expuesto al ámbito laboral, se puede afirmar que gran parte de la Doctrina Laboral Venezolana así como la mayoría de las Leyes Laborales tienen un lenguaje sexista, no coherente con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, y en consecuencia discriminatorio, invisibilizándonos a nosotras las mujeres como sujetas de derecho, negando en consecuencia, la igualdad formal y sustancial, pero sobre todo, humana.

Por tales motivos, parte del lenguaje cultural-jurídico venezolano, específicamente el laboral, se encuentra en espacios masculinos y por tanto tiene género y es sexista, constituyendo esto, inspiración fundamental para la discriminación hacia nosotras-mujeres cuyo fundamento radica en una desigualdad de género y en consecuencia, en una desigualdad de trato y oportunidades. Sin embargo, no se puede obviar que esa gran parte de ese lenguaje mencionado ha sido rescatado por mujeres que han logrado encontrar su verdadera identidad.

Para concluir, se puede afirmar que, la relación laboral es una relación de género productora de relaciones de poder, por un lado ejercidas mediante la autoridad de la empleadora o empleador y la obediencia que implica la subordinación de la trabajadora o trabajador, y por el otro lado, a través de la interacción laboral entre las trabajadoras y los trabajadores. En consecuencia, los conflictos laborales son causados, primordialmente, por el

modelo de jerarquización laboral inspirado en un modelo patriarcal ancestral y en un lenguaje sexista jurídico-laboral, haciéndose necesaria la flexibilización de dicho modelo laboral mediante los estudios de género y por tanto, en la efectiva aplicación de la justicia de género.

3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Aponte, Elida. (2005). *Hacia la Justicia de Género en Venezuela*. Filosofía del Derecho y Otros temas afines. Libro Homenaje a Juan Bautista Fuenmayor Rivera. Tribunal Supremo de Justicia. Colección "Libros Homenaje". N° 17. Caracas. 21-36.

Belandria, Margarita (2005). *Nociones Elementales de la Lengua Castellana*. Guía-Material Académico. Código 262. Consejo de Publicaciones. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Escuela de Derecho. Universidad de los Andes. Mérida-Venezuela.

Bolívar, Adriana (2005). *Discurso e Interacción en el Texto Escrito*. 2da. ed. Universidad Central de Venezuela. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Caracas.

Carballo Mena, César (2001). *Derecho Laboral Venezolano. Ensayos*. Universidad Católica "Andrés Bello". Caracas.

Delgado Ocando, José Manuel (2003). *Estudios de Filosofía del Derecho*. Colección de Estudios Jurídicos. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas.

Díaz, Elías (1984). *Sociología y Filosofía del Derecho*. 2da.ed. "Taurus ediciones S.A.". Madrid.

Facio, Alda (1992). *Cuando el Género Suena, Cambios Trae. Metodología para el Análisis de Género del Fenómeno Legal*. Mérida: GAIA-AEM-Editorial La Escarcha Azul. Venezuela.

Ferrera, Vittoria (2000). *Uso no-sexista del lenguaje en la Constitución Bolivariana de Venezuela*. Temas de conocimiento alternativo: más género, más libertad, más ciencia. Instituto de Filosofía del Derecho "Dr. J. M. Delgado Ocando". Universidad del Zulia. Ediciones "Astro Data" S.A. Maracaibo. 7-36.

García, Álvaro (1994) *¿ Es Sexista la Lengua Española?* . Ediciones PAIDOS. 1ª. Ed. España. 17-243.

Hernando, Luis (2003). *El Lenguaje Jurídico*. Editorial Verbum. España. 9-10.

Loreto de Rangel, Aura. (2001) *La Visión de Género en la Constitución Venezolana de 1999*. Libro Homenaje a Enrique Tejera Paris. Temas sobre la Constitución de 1999. Centro de investigaciones Jurídicas. Caracas. p.p 389-420.

Pardo, María (1996) *Derecho y Lingüística. Cómo se juzga con palabras*. 2da.ed. Ediciones Nueva Visión. Colección Diagonal. Buenos Aires. 23-38.

Perdomo, Rómulo (1986). *Introducción a la Lógica Jurídica*. Consejo de Publicaciones de la Universidad de los Andes. Mérida-Venezuela.

Plantin, Cristian (2002). *La argumentación*. Título original "L'Argumentation. Traducido por Amparo Tusón Valls. Editorial "Ariel S.A". 3era. ed. España.

Scot, Joan (1990). *El género una categoría útil para el análisis histórico*. En historia y Género. Valencia-España.

Uslar Pietri, Arturo (1986). *Godos, Insurgentes y Visionarios*. 2da. ed. Editorial "Seix Barral, S.A.". Caracas.

Vásquez de Peña, Nely (2001). *Una Introducción a la Filosofía del Derecho*. Ediciones "Astro Data S.A". Maracaibo.

Zuleta De Merchan, Carmen (2007). *Derecho Constitucional del Trabajo*. 2da. ed. Selección de la Jurisprudencia de la Sala Constitucional Enero 200-Junio 2007. Tribunal supremo de Justicia. Colección Doctrina Judicial N° 21. Caracas.