

Reflexiones sobre el acoso moral en el trabajo

Lydia Guevara Ramírez*

*Siempre ha habido personas acosadas y perseguidas por razones diferentes, habiendo estudios sobre el acoso de la mujer en el ámbito familiar, pero el **Mobbing o acoso psicológico en el trabajo** supone, para los entendidos en la materia que han escrito amplias obras al respecto, la más grave amenaza para la salud laboral de los trabajadores en este nuevo siglo XXI, porque constituye una sutil forma de violencia que puede causar trastornos*

*There are always been hounded and persecutor people by different reasons, there are studies about harassment of woman in the family **sphere, but Mobbing or psychological harassment in the work place** are for the connoisseur, that has written about this issue, the most serious threat to the labour health for the workers of this new XXI century, since is a fine form of violence that could cause psychological problems in the victims, get worse physical disease and provoke in the worst case permanent problems.*

Sumario: Introducción. / Cuáles podrían considerarse como causas del mobbing. / ¿Cuál es la magnitud del problema? / Tratamiento del tema en la Legislación de la región. / Acciones para prevenir y evitar el mobbing. / Bibliografía consultada.

Introducción

La bibliografía consultada en una exploración de sitios de internet, así como los materiales que llegaron a nuestras manos gracias a la ayuda de la Red Federal del Trabajo, han atraído nuestra atención por la polémica situación del acoso moral en el trabajo, a partir de las diferentes definiciones consultadas y que tienen todos elementos convergentes. Ya se ha convertido en un tema de estudio abordado por las organizaciones sindicales, los profesionales del derecho, médicos, psicólogos y otros especialistas de distintos países, lo que predetermina un enfoque multidisciplinario obligado a fin de abarcar todo el contexto de su manifestación.

Este problema laboral de reciente reconocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo,¹ entre los

integrantes de la empresa como institución, el empleador respecto de un trabajador y entre los trabajadores entre sí,² ya sea por parte de superiores, de inferiores jerárquicos o de colegas, se ha expandido notablemente en los últimos 10 años, influyendo en el medio ambiente laboral con consecuencias post traumáticas en el trabajador acosado, cuando para él mismo, dicha situación es habitual y algo inherente a las condiciones de trabajo o del entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante.

tección jurídica al respecto. Hoy, hombres y mujeres, empresarios y trabajadores, legisladores y jueces tienen que saber qué es, qué reglas han de aplicarse y cuáles son los límites. (Capón Filas, R.) También nos referimos al auge que ha tomado en la última década del siglo pasado en que se han promulgado legislaciones de contenido laboral por el porcentaje de mujeres que para conseguir y mantener un empleo se ven acosadas con sensación de miedo, vergüenza, inseguridad, desprotección, impotencia, depresión, al no poder enfrentarse a una realidad que ha dejado de ser producto de su imaginación (Nota de la autora). Se trata de un fenómeno de naturaleza vertical y horizontal, de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba y horizontal mente entre colegas.

* Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social. Unión Nacional de Juristas de Cuba.

1. Hace veinte años el acoso sexual no se reconocía como un problema, estaba mal definido y no existía prácticamente pro-

2.

Como antes dijimos, el hostigamiento o acoso sexual lo configuramos como una variante del acoso moral, ya que se refiere también a presiones ejercidas en muestra de autoridad, poder o superioridad, con el fin de obtener favores sexuales o someter al destinatario, ya sea hombre o mujer o de igual sexo, mediante persecución, apremio, hostigamiento o importunando a una persona con molestias o requerimientos sexuales.

Incluso puede traer consigo contactos físicos, insinuaciones sexuales, comentarios y chistes de contenido sexual, exhibición de materiales pornográficos, en la mayoría de los casos no deseados por la víctima. Las situaciones de acoso sexual presentan semejanzas importantes con las de acoso moral, como, por ejemplo, las dificultades a que se enfrenta la víctima a la hora de expresarse, defenderse y presentar una denuncia, o las dificultades para presentar pruebas y encontrar testigos.³

Como primer punto de partida para el debate, planteamos que el acoso moral es propiciado por el elemento de poder en las relaciones laborales, el cual puede "nuclear" a su alrededor, a una parte del colectivo a fin de propiciar un ambiente hostil y desestabilizador respecto del trabajador hostigado, difícil de demostrar por parte de la víctima si se dan las condiciones antes mencionadas, en que parte del colectivo participa activamente en favor del acosador o pasivamente, sin inmiscuirse en el hecho. Por lo general la persona acosada es elegida porque tiene características personales que perturban los intereses del elemento acosador agazapado, con ansias de poder, dinero u otro atributo al cual le resulta inconveniente dicho trabajador o trabajadora, por sus habilidades, destreza, conocimiento, desempeño y ejemplaridad, o simplemente, cuando estamos en presencia de un desajustado sexual o psíquico lo cual no es el objetivo fundamental de este trabajo.

Ciertamente, el acosador puede ser una persona o un grupo de personas. A menudo, el acosador es una persona en la jerarquía de la empresa o la administración. El acoso ha podido comenzar por una falta de respeto y un conflicto que no se ha atendido, y se transforma en *mobbing*.

El acoso a la inversa, de un superior por parte de sus inferiores jerárquicos, puede devenir en causa de despido, así lo recogen algunas legislaciones nacionales, tomando en cuenta que el poder es ejercido por quien ofrece el trabajo al que está en relaciones de dependencia y subordinación. Ciertamente, pueden producirse aberraciones de posiciones de fuerza entre un

3. Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e igualdad de oportunidades, sobre el acoso en el lugar de trabajo, 2001.

conjunto de empleados contra un jefe, pero no es la regla, más bien, la excepción .

En este contexto ya podemos pasar a analizar un conjunto de las definiciones,⁴ más usuales, entendiéndose por hostigamiento o acoso moral "el hecho de que una persona o un grupo de personas ejerzan una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un largo período de tiempo, sobre otra persona en el puesto de trabajo". Esta es una definición aceptada, también está la de la doctora Hirigoyen relativa a que: "el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes...) que atente, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo

4. En el "Código de conducta en materia de procedimientos disciplinarios y de reclamación" del Servicio Consultivo Británico para la conciliación y el arbitraje (ACAS), el acoso se define como "un comportamiento ofensivo, malicioso o insultante, un abuso de poder por medios destinados a debilitar, humillar, denigrar o injuriar a la víctima". En Francia, un proyecto de ley relativo a la modernización social incluye un capítulo sobre el acoso en el lugar de trabajo donde se presenta la siguiente definición de acoso: "Ningún empleado debe padecer acciones repetidas de acoso moral, que tienen por objeto o por efecto dañar su dignidad y crear condiciones de trabajo humillantes o degradantes". En Irlanda, el Grupo de Trabajo para la prevención del acoso en el lugar de trabajo propuso, en abril de 2001, la siguiente definición de acoso en el lugar de trabajo: "conducta inapropiada y repetida, directa o indirecta, verbal, física o de otro tipo, que una o más personas dirigen contra un tercero o terceros, en el lugar de trabajo y/o en el curso del mismo, que pueda considerarse con razón que merma el derecho del individuo a la dignidad en el trabajo". "Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede constituir una afrenta a la dignidad en el trabajo pero en tanto que incidente puntual no será considerado acoso." En un discurso sobre la legislación contra el acoso en el lugar de trabajo en preparación, el ministro de Trabajo belga utilizó la siguiente definición: "acoso moral en el trabajo: conductas abusivas y reiteradas de origen externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan en particular mediante comportamientos, palabras, actos intimidatorios, actos, gestos, maneras de organizar el trabajo o escritos unilaterales, que tengan por objeto o puedan dañar la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador en el desempeño de sus funciones, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo". Una ordenanza sueca define el acoso o victimización en el lugar de trabajo como "acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia en la marginalización de estos empleados de la comunidad laboral". (Agencia Sueca para el Entorno Laboral, AFS 1993:17). El Congreso norteamericano ha ampliado el concepto de "acoso" a toda situación susceptible de crear un ambiente hostil entre trabajadores de un mismo nivel y otorga derecho a indemnización por parte del jefe indiferente, insensible o cómplice, (en un mismo término abarca ambas manifestaciones). La legislación bonaerense de reciente promulgación entiende "por acoso sexual" la acción de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tienen por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido.

en peligro su puesto de trabajo o deteriorando el ambiente laboral".⁵

El *mobbing* designa más bien la presión ejercida por un grupo de trabajadores sobre uno de sus miembros. El *bullying* hace referencia a una práctica de dirección que consiste en colocar a los trabajadores de un servicio bajo presión constante. Comprenden también desde bromas y marginalización hasta conductas abusivas de connotación sexual o actos de agresión física.⁶

Progresivamente se detecta este comportamiento hacia personas que interesa despedir como una estrategia para que sean ellas mismas las que soliciten marcharse. Los métodos utilizados en una situación de acoso moral consisten en maniobras hostiles destinadas a aislar a la persona en cuestión, modificar sus condiciones de trabajo (se le retira su autonomía, se le asigna una carga de trabajo exagerada o insuficiente, se le hace cometer faltas, no se le considera para la promoción), atentar contra su dignidad (críticas, injurias, difamaciones) o ejercer contra ella una violencia verbal o física.⁷

Según la especialista Mercedes Arribas, psicóloga de Cataluña, "...quedan claramente excluidos del diagnóstico de mobbing el estrés por tener que trabajar rápidamente, o por la competitividad empresarial existente, un mal día, mantener un conflicto con un compañero o incluso padecer un jefe exigente o perfeccionista".

Por tanto, hay que profundizar en los elementos que lo integran para evitar confusiones:

1. Maltrato de palabra u obra, o ambos a la vez
2. se dirige contra un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso un superior jerárquico, pero la norma es el uso del poder.
3. Es de carácter continuado y deliberado.
4. Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
5. Trata de desestabilizar a un trabajador y minarlo emocionalmente.
6. Puede llegar a actos de violencia física o psíquica en extremo.
7. El trabajador puede haber tenido hasta el momento un excelente desempeño.
8. Puede ser difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
9. Su fin último es que el trabajador renuncie a su trabajo.

5. Marie-France Hirigoyen. "Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien," Syros, 1998.

6. Informe del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo, 2001.

7. Al respecto consultar "Las 45 Preguntas de Heinz Leymann".

El acoso moral puede ir desde formas sutiles y casi imperceptibles, (solamente para la víctima) hasta un hecho de violencia física y mental con el apoyo de varios compañeros de trabajo. Puede durar varios años en que la víctima soporte el rechazo y menosprecio del colectivo, considerando que se trata de su imaginación hasta el abierto enfrentamiento que provoca el desequilibrio del acosado.

Cuáles podrían considerarse como causas del mobbing?

Como causas del acoso moral, se pueden señalar, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios.⁸

Pero a nuestro entender, en las condiciones de una economía sometida a los influjos del neoliberalismo, no podemos dejar de notar la precariedad del empleo, la flexibilización de las relaciones laborales, el ritmo presionante de la economía, el interés por reducir los costos laborales, la existencia del desempleo, las manifestaciones de tercerización, el crecimiento del sector informal, la migración continuada, la fuga o el robo de cerebros, la tendencia a la contratación por tiempo determinado versus estabilidad laboral, la desregulación a favor de la desprotección de determinadas capas y sectores poblacionales los cuales podrían mencionarse como causas ciertas de la tendencia al crecimiento del acoso moral.

No obstante, pensamos que aún ante los altos índices de pobreza, falta de servicios y recursos básicos, de desempleo y subempleo que afecta a todos los países y mucho más a los países en vías de desarrollo y las difíciles condiciones de trabajo en la industria y el campo que aún continúan latentes, el trabajo debe valorarse en su dimensión de autorrealización y dignidad de la persona humana.

En una empresa orientada hacia el mercado, se requiere una competitividad empresarial superior para

8. *Ibidem*, 2001.

poder sobrevivir a la presión de la economía. Por eso el empleador buscará los mejores talentos, así como el personal más dócil, manejable, capaz de asumir funciones sin protestar y, tratará de librarse de los que ya no son convenientes.

También puede intentarse reducir los costos laborales, ahorrando puestos a partir del "multifuncionista", o de trabajadores de la mayor experiencia y calificación, sin considerar la debida protección a determinadas capas y esferas de la población que lo requieren por ser los más sensibles al cambio.

Para esas empresas el orden público económico⁹ se sitúa por encima del orden público laboral,¹⁰ ya que al propender hacia la desregulación de las relaciones laborales, la autonomía de las partes para negociar y un mercado laboral flexible, los mínimos inderogables cada vez "son más mínimos e imperceptibles" y ponen en total estado de desamparo a la clase trabajadora, obligada a engrosar el ejército de los desempleados.

Por tanto, reiteramos que las causas más notables están presentes en la acción de la competencia, la necesidad de alcanzar la eficiencia de la economía, reducir los costos laborales, alcanzar la máxima productividad, aplicar las reestructuraciones laborales, la flexibilización del trabajo, la precariedad y el desempleo aún a costa, de ser preciso, de la salud mental de los trabajadores.

Ante cualquiera de estas situaciones, también se logra por un empleador inteligente acallar las reivindicaciones de los trabajadores, ya que el triunfo de un momento para un trabajador puede convertirse en el motivo de hostigamiento del mañana. El trabajador debe ser dócil, comprensivo, aceptar los cambios y las restricciones, o ser parte de la situación descrita al comienzo de nuestro trabajo.

Observamos situaciones tales como la de un trabajador o una trabajadora al que o a la que se le retribuye como un subordinado y tiene que desempeñar otro cargo de mayor responsabilidad y tomar decisiones que corresponden al jefe. La primera protesta o señal de rebeldía, por muy sutil que parezca, podría considerarse el momento propicio para trasladarlo o encargarle una nueva tarea o despedirlo.

9. Según Rodríguez Manzini, "tiene por objeto mediato el bien .. común y como finalidad inmediata la eficacia económica".

10. Como protección del trabajador en una relación de subordinación, por parte del Estado que mantiene la acción tuitiva sobre dicha relación (Rodolfo Capón Filas) o se basa en el principio de irrenunciabilidad del ejercicio de un derecho por parte de un trabajador ante la disyuntiva de aceptación de una oferta inferior para reparar una necesidad urgente (Bayón Chacón y Pérez Botija).

Sin embargo, estamos en presencia de un fenómeno de dos caras, porque en la mayoría de los casos, las personas que han sido víctimas de un acoso moral se acogen a licencia de enfermedad de larga duración o incluso renuncian. Por añadidura, el acoso moral tiene repercusiones importantes para la productividad y la eficiencia económica de la empresa o la administración por convertirse en una causa de ausentismo, además por los gastos que pudiera ocasionar en la preparación de un nuevo trabajador y el abono de subsidios que deben pagarse por causa de enfermedad o despido. Por consiguiente, también tiene un costo para las empresas y la sociedad.

"Esta situación crea inestabilidad, desconfianza y falta de compromiso. Estamos en un momento de cambio para el que la mayoría no estamos preparados, pues nos hemos hecho a la idea de que acabaríamos nuestra vida laboral en la empresa hasta la jubilación. Con este marco laboral es fácil que se produzcan situaciones de abuso de poder y los trabajadores no puedan defender sus derechos".¹¹

Agregamos a esta situación que el acosado a pesar de saber lo que ocurre, valora el estado de indefensión en que se encuentra y prefiere claudicar antes de perder lo que ahora posee, un empleo fijo y un salario de supervivencia.

Pero, en la época actual, en donde todos estamos interrelacionados, se producen nuevas formas de convivencia y de vida que deben responder a los principios éticos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos referentes al trabajo en su vinculación con la propia Encíclica Papal sobre el trabajo escrita por Juan Pablo II y de la cual extractamos algunos de sus puntos:

1. El trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona, un sujeto consciente y libre, es decir, un sujeto que decide de sí mismo.

2. El primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto, de lo anterior se desprende una consecuencia muy importante de naturaleza ética: es cierto que el hombre está destinado al trabajo; pero, ante todo, el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo.

3. El trabajo es un bien del hombre, es un bien de su humanidad, porque mediante el trabajo el hombre

11. Mercedes Arribas. Acoso moral en el trabajo, un tema preocupante.

no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en cierto sentido se hace más hombre.

Una política laboral correcta desde el punto de vista ético debe velar porque los derechos objetivos del hombre del trabajo sean plenamente respetados.

¿Cuál es la magnitud del problema?

En los próximos años, y de no realizarse importantes acciones de difusión, identificación, prevención y sanción penal y laboral de dichas prácticas, muchas personas engrosarán las ya alarmantes cifras de los sometidos a acoso en el medio laboral, que la OIT y los estudios realizados por diferentes instituciones mencionan.

Un 8 por ciento de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21,500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo con sede en Dublín.¹²

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los Estados Unidos (**EEOC**) ha publicado en 1996 unas cifras estimadas de más de 15,000 casos denunciados. Son sólo reclamaciones y no todas llegan a tramitarse, pero se ha observado un gran aumento de las denuncias respecto a las 6,000 anuales interpuestas ante el **EEOC** a finales de la década del 80.

En los materiales consultados hemos observado que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento presenta grandes diferencias entre los distintos Estados lo que siempre se explica por el hecho de que en algunos países no existe estadística de acoso moral, o de haberla no se informa, mientras que en otros, el grado de conciencia es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales.¹³

En un número abrumador de casos las víctimas son mujeres, pero cada vez hay más casos de hombres acosados por mujeres y también los hay de acoso dentro del mismo sexo. En algunos países las principales víctimas son mujeres jóvenes que ocupan su primer empleo. La víctima suele ser una persona vulnerable, por su edad o nivel laboral. En algunos casos, existe un condicionamiento social por origen nacional, opiniones políticas u otros como factor propiciador del acoso. Se puede afirmar que millones de mujeres padecen de las diferentes manifestaciones del acoso moral, sexual, violencia y discriminación.¹⁴

Sin embargo, son muy pocas las mujeres que formularían denuncias formales, siquiera de forma confidencial, en caso de acoso sexual. De modo que las cifras oficiales que se disponen, basadas en estudios públicos, no son probablemente más que un tímido cuadro de una larga lista de casos. Existen aún sociedades en las que el acoso sexual se tolera, se admite como parte de lo que hay que hacer para conseguir un empleo.

Las presentaciones judiciales por casos de acoso sexual en Estados Unidos (sexual harassment) se han convertido en menos de cinco años, en uno de los principales riesgos financieros de las empresas norteamericanas.¹⁵

Las empresas han debido pagar sanciones millonarias, como los 50 millones de dólares de indemnización abonados a una empleada de los supermercados Wall-Mart a causa de observaciones chocantes sobre su físico, más de 2 millones a empleadas de Chevron por mensajes electrónicos soeces, un millón y medio por una broma dudosa. Muy reciente es el caso de acoso sexual ganado por un gerente en el estado de Florida, acosado por su jefa y que le significó a la empresa el pago de 237 mil dólares como indemnización.

El cambio se inició a partir del caso de Anita Hill en 1992. Desde entonces, la administración federal

12. Partimos del hecho de que los casos desconocidos son considerablemente superiores a los denunciados. (Informe del Parlamento, Europeo, 2001).

13. Según informes realizados por la Central de Trabajadores de España y por el Instituto de la Mujer, más del 80 por ciento de las mujeres trabajadoras han sentido molestias alguna vez, unas más que otras, por las miradas, roces, insinuaciones o acoso por parte de los hombres que trabajan con ellas. Las profesionales que más a menudo sufren esta situación son las azafatas y las periodistas, (tomado del libro "El hostigamiento sexual" de Teodosio A. Palomino, 1993)

14. El dictamen del Comité Económico y Social francés (CIES) adoptado el 21 de abril de 2001 considera que es posible, según las investigaciones nacionales e internacionales, establecer un retrato modelo del acosado, que suele ser una acosada de más de 40 años, lo que plantea el problema de que se trata de la última fase de la vida profesional; asimismo, dicho dictamen hace hincapié en la suerte de los jóvenes trabajadores. Según un estudio realizado en Francia por la doctora Hirigoyen (mencionada anteriormente), el fenómeno afecta a un 70 por ciento de las mujeres, en comparación con un 30 por ciento de los hombres. Las mujeres más afectadas son las pertenecientes a minorías raciales, las discapacitadas, las mujeres con una orientación sexual diferente y las embarazadas. La doctora Hirigoyen considera que las mujeres no sólo son víctimas con mayor frecuencia, sino que se les acosa de manera diferente a los hombres.

15. Tomado de un informe sobre el acoso sexual en Estados Unidos publicado en un compendio de notas de prensa remitidas por el Equipo Federal del Trabajo.

encargada de recibir las demandas y, llegado el caso, de promover las acciones judiciales en nombre de las víctimas, fue desbordada.¹⁶

Este publicitado caso animó a miles de mujeres a realizar las denuncias que antes ocultaban. En el mismo año, el Congreso norteamericano amplió la noción de acoso "a toda situación susceptible de crear un ambiente hostil entre trabajadores de un mismo nivel", y otorgaba derecho a indemnización por parte del jefe indiferente, insensible o cómplice.

El mobbing, identificado por primera vez por el profesor sueco Heinz Leymann al principio de la década de los ochenta del siglo pasado, va adquiriendo en el mundo matices epidemiológicos. Este tipo de agresión continuada y silenciosa está terminando con la salud física y psíquica de cientos de miles de trabajadores en el mundo.

El estudio "Cisneros " realizado en la Universidad de Alcalá, arroja que más de 2 millones de personas en activo, o sea el 15 por ciento de los trabajadores en activo, son sometidas a acciones de mobbing.

Por tanto, si no se aplican medios legales, seguirá creciendo el fenómeno cuyas consecuencias podrán ser impredecibles para el mundo laboral.

Somos del criterio que en breve, la OIT tendrá que prestar atención a este tema, dedicando una de las reuniones anuales a la situación del acoso moral en sus múltiples manifestaciones, tal cual lo ha hecho el Parlamento europeo.¹⁷

Como se ha podido comprobar, tenemos poca información actualizada del fenómeno en América Latina, habiéndonos llegado algo de Argentina, pero no contamos con Recomendación o Declaración adoptada por organismos regionales sobre la figura del acoso sexual en el entorno laboral, pues el Centro de Información de las Naciones Unidas para México, Cuba y República Dominicana se refiere a la manifestación de violencia, pero en el ámbito familiar y doméstico.

16. Como se recordará, se trataba de una joven abogada que acusó de acoso sexual a su antiguo jefe, Clarence Thomas, por entonces candidato republicano a la Corte Suprema y hoy juez de dicho tribunal

17. En un artículo publicado en la Revista Internacional de Trabajo, Jane Aeberhard Hodges, del Servicio de Coordinación de Igualdad y Derechos Humanos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, examinó las tendencias judiciales con respecto del acoso sexual. En su estudio, Hodges revela que la preocupación por el acoso sexual en el trabajo es reciente pero va en aumento. Hace veinte años no se reconocía como un problema, estaba mal definido y no existía prácticamente protección jurídica al respecto. Hoy, hombres y mujeres, empresarios y trabajadores, legisladores y jueces tienen que saber qué reglas han de aplicarse y cuáles son los límites.

Tratamiento del tema en la Legislación de la región

Hasta mediados de la década de los ochenta eran pocos los países que habían adoptado normativas específicas sobre el acoso moral. Pero como en los últimos 20 años ha sido significativo el aumento de los casos, ya hay normas específicas que consideran el acoso sexual ilícito e inaceptable en los lugares de trabajo e incluso hay códigos del trabajo que se refieren al tema de los derechos humanos y equidad que regulan todos los aspectos de la discriminación por razón de sexo. No obstante, aún hay pocos instrumentos internacionales que abordan específicamente el acoso u hostigamiento sexual a escala internacional, como la Recomendación General de 1992, adoptada en el marco de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.¹⁸

La Comisión europea sobre la violencia en el ambiente laboral ha debatido recientemente la adopción de medidas contra el acoso con representantes, en particular, de las autoridades competentes en salud y seguridad en el trabajo de los estados integrantes.

En los materiales consultados se plantea que en la mayoría de los estados sólo cabe la posibilidad de intervenir con ayuda de la legislación si se establece previamente que ciertos tipos aislados de conducta en el proceso de acoso se pueden considerar como humillaciones u hostigamientos. Sin embargo, por regla general el acoso es de carácter más difuso, lo que dificulta la tarea de demostrar su existencia. En algunos Estados se está preparando o se estudia la promulgación de normas destinadas directamente a combatir el acoso moral en el lugar de trabajo.¹⁹

Siendo cada vez más frecuente el acoso moral en los lugares de trabajo, se requiere adoptar la legislación correspondiente para que las víctimas puedan denunciar los hechos con la seguridad de que habrá una sanción y no se vean en la obligación de encubrir a los acosadores con excusas.

En la actualidad, unos 36 países²⁰ tienen una normativa específicamente dirigida contra el acoso sexual y es criterio de algunos especialistas que en

18. Tomado de información publicada en la prensa digital, 2000, 2001.

19. Este es el caso de Suecia, donde las normas en vigor en la materia datan de 1994, y también el de Bélgica y Francia. En otros países se ha preferido recurrir de manera más eficaz a la legislación ya existente que pueda aplicarse al acoso, los buenos ejemplos y la cooperación entre las partes.

20. Se refiere a países de la Comunidad Europea o países industrializados, fundamentalmente de Europa.

los países que aplican una legislación muy amplia en materia de salud y seguridad, ésta podría ampliarse al acoso moral como peligro para la salud, tanto física como mental, de los empleados. También pueden encontrarse vías de reducción de dichas manifestaciones a través de la aplicación de medidas que conlleven al pago de indemnizaciones laborales.

En Perú hemos encontrado que en la Ley 24514 de estabilidad laboral, que no tiene carácter penal, ni tipifica delitos ni otras contravenciones, en su artículo 25 establece que "se considera como acto de hostilidad del empleador o sus representantes en contra del trabajador a los siguientes: los actos contra la moral, el hostigamiento sexual y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador".²¹

Para esta ley de jurisdicción de autoridad administrativa laboral, se trata de un acto contra la moral no vinculado al Código Penal y los sujetos pasivos pueden ser la trabajadora o el trabajador.²²

La ley 17 promulgada el 22 de abril de 1988 en Puerto Rico prevé en su artículo 5: "un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por las actuaciones de sus agentes o supervisores, independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueran autorizados o prohibidos por el patrono e independiente de si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta. Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono".²³

En Brasil la CLT, vigente establece que "o empregado, ou a empregada admitido ou lesbianismo, que practica a lo levisoda honra ou da boa fama no servicontra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, mas mes mas condigões, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem", está sujeito a despedida por justa causa.²⁴

Respecto de México, fue en la década de los ochenta que comenzó a prestarse atención al tema y

tomando en consideración que el acoso sexual lo mismo puede tener lugar con cualquiera de los dos sexos, en el Código Penal se ha incluido el artículo siguiente:

"Artículo 250 bis. El que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de 40 días de multa. Si el hostigador fuera servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá del cargo".²⁵

La ley recientemente sancionada por la Legislatura bonaerense entiende por acoso sexual la acción de "los funcionarios y/o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que tienen por objeto cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado por la persona a quien va dirigido".

Se debe aclarar que la norma es una previsión de tipo administrativo, pues el acoso sexual no es considerado un delito. En el Código Penal argentino, la figura del artículo 127, que impone prisión de seis meses a cuatro años al que, mediante intimidación, intentare una relación sexual, es la que más se aproxima a la conducta en cuestión.

Respecto de Cuba, debemos señalar que el acoso moral no está tipificado como delito en la legislación penal vigente. En cuanto al acoso sexual en ocasión del trabajo, tampoco hay norma penal y la que más podría asemejarse como es el estupro por la comisión del hecho respecto de una joven mayor de 14 años y hasta 16 sin que medie intimidación, sino con abuso de autoridad u otros elementos, no corresponde al entorno laboral, ya que la edad de ingreso al trabajo en Cuba es a los 17 años y los jóvenes podrán insertarse en las entidades entre 15 y 16 años cumpliendo determinados requisitos de autorización por parte de la autoridad laboral y fundamentalmente con fines de aprendizaje.

En la legislación laboral, tanto las normas aplicables al personal dirigente y funcionarios, como las de aplicación al resto de las categorías ocupacionales de trabajadores, consideran entre las violaciones de la disciplina laboral: la falta de respeto y el maltrato de palabra u obra a los superiores jerárquicos, a los

21. Tomado del libro "El Hostigamiento sexual" de Teodosio A. Palomino, 1993.

22. El empleador o uno de sus representantes puede ser sodomita o uranista, o se trata de una empleadora ninfomaniaca o sin los suficientes atractivos para "seducir a un trabajador", del cual se hubiese enamorado. Hay otros ejemplos como son la ejecutiva lesbiana o un ejecutivo homosexual que acosan sexualmente en forma constante a sus subalternas o subalternos, un trabajador homosexual o una trabajadora ninfomaniaca respecto a sus compañeros de trabajo. (*Ibidem*, pag. 94).

23. *Ibidem*, pag. 127.

24. *Ibidem*, pag. 147.

25. *Ibidem*, pag. 161. Se plantea que esta disposición entró en vigor el 10 de junio de 1990.

subordinados y compañeros de trabajo en el centro de trabajo o en ocasión del desempeño del trabajo.²⁶

En dependencia de la gravedad del hecho y considerando los atenuantes o agravantes de la conducta, la historia laboral del comisor de la falta y la repercusión del acto, se aplicarán medidas desde la amonestación pública en el colectivo de trabajo, sanciones pecuniarias como la multa y las más graves como la separación definitiva del centro de trabajo.

Acciones para prevenir y evitar el mobbing

Algunos autores proponen un conjunto de acciones en favor de un ambiente laboral sano y sin tensiones, en el cual no tenga cabida el acoso moral y que suscribimos porque las relaciones laborales no pueden sostenerse a base de hostigamiento y discriminación ni tampoco mediante la violencia y la humillación.

Por tanto, sería interesante que al margen de las medidas legales, se diseñen relaciones sociales basadas en la solidaridad y el entendimiento, con jefes que realmente jueguen su papel de líderes en el colectivo y que la empresa elabore sus **Normas de ética y conducta generales**, además de emprender otras acciones preventivas para que el medio ambiente laboral coadyuve al mantenimiento de condiciones de trabajo sanas y humanas.

Bibliografía consultada

Abuso Sexual I y II. Copyright. La Nación. Enero 1999. Arribas Mercedes. Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante. Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña (tomado de www.mobbing.com).

Centro de Información y Documentación de Isis Internacional . Centro de Información de las Naciones Unidas para México, Cuba y República Dominicana, (7/03/00, internet).

Decreto Ley 1.76/97 sobre Justicia Laboral. Cuba.

Decreto Ley 196/99 sobre el Sistema de trabajo con los cuadros.

Decreto Ley 197/99 sobre el Régimen laboral de los dirigentes y funcionarios.

Elffran, Mario. La violencia en el trabajo. 31 /08/2000. Conferencia impartida en el Ciclo de FUNDAIH. Buenos Aires.

Iñaki Piñuel. "Mobbing, la violencia psicológica en el trabajo" (1) (tomado de www.mobbing.com).

Hirigoyen Marie-France. *El Acoso Moral*. Editorial Paidós.

J. J. Martínez Vivot "Acoso sexual en las Relaciones laborales". Astrea, pág. 9 y siguientes).

Jan Andersson. *Informe sobre el acoso moral, en el lugar de trabajo* (2001/2339(INI)) Comisión de Empleo y Asuntos Sociales.

La legislación argentina y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

Leymann Heinz. *Las 45 señales de peligro* (tomado de internet).

Ley de acoso sexual de la provincia de Santa Fe, Argentina.

Materiales sobre acoso sexual en el trabajo publicados en El País, La Nación, ABC, La Vanguardia y otros órganos de prensa desde 1999 a 2002, por cortesía de Aldo Morales, Argentina.

Palomino, Teodosio A. *El Hostigamiento Sexual*. Juris Laboris, 1993. Perú.

Pamplona Filho, Rodolfo. *O assédio sexual na relacao de emprego*. LTR. San Pablo .

Perinetti, Daniel Alberto c/Megrav SA sobre despido por acoso sexual, Buenos Aires, 31 de julio de 2000.

The Washington Post. (Tomado de *El Clarín*, 12/05/2000). "Escándalos sexuales en los Estados Unidos: el caso de la teniente general Claudia Kennedy"

Verdú Vicente. "Terror en el Trabajo", publicado en *El País*, 14 de septiembre de 2000.

26. Nos referimos al Decreto-Ley 196/99 sobre el sistema de trabajo con los cuadros del Estado, el Decreto-Ley 197/99 de las Relaciones laborales del personal dirigente y funcionarios y el Decreto-Ley 176/97 sobre la justicia laboral.