



Comisión de Legislación del Trabajo

Carpeta Nº 3446 de 2009

Repartido Nº 1676
Agosto de 2009

ACOSO MORAL EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Normas

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- Se consideran prácticas de acoso moral en las relaciones laborales, entre otras:

- A) Actos que impidan la comunicación de un trabajador con el resto de los integrantes de la empresa.
- B) El no suministro de instrumentos necesarios para el desarrollo de la tarea.
- C) La no asignación de tareas.
- D) Hacer circular información que desprestigie al trabajador.
- E) No responder en tiempo y forma a sus planteos.
- F) Permanentes cambios de tareas y/o traslados injustificados.
- G) Apartamiento físico del resto de sus compañeros de trabajo.

Artículo 2º.- El acoso moral podrá existir entre trabajadores de igual y/o superior y/o inferior categoría.

Artículo 3º.- El trabajador acosado podrá comparecer ante la Inspección General del Trabajo, a efectos de realizar la denuncia correspondiente.

Artículo 4º.- Sin perjuicio de la vía administrativa, el trabajador podrá instaurar acción judicial ante los Juzgados competentes.

Artículo 5º.- En ambos casos, existirá una presunción simple en favor del denunciante o actor.

Artículo 6º.- Comprobado que fuera el acoso moral, sin perjuicio de otras sanciones, el órgano administrativo competente aplicará al acosador una sanción económica equivalente a doce salarios del trabajador acosado, tomando como base de cálculo el salario más alto percibido por el mismo durante la relación laboral.

Artículo 7º.- En caso de acreditarse judicialmente el acoso moral, sin perjuicio de las reparaciones que los tribunales estimen pertinentes, se aplicará al acosador una sanción económica equivalente a doce veces el monto de la indemnización ordenada.

Artículo 8º.- Cualesquiera fuera la vía utilizada, la sanción económica consagrada en los artículos anteriores tendrá como exclusivo beneficiario al trabajador.

Artículo 9º.- La presente ley se aplicará tanto al sector público como al privado.

Artículo 10.- La presente ley es de orden público.

Montevideo, 26 de agosto de 2009.

VÍCTOR SEMPRONI
Representante por Canelones

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Evidentemente, estamos frente a un tema transdisciplinario.

En efecto, el acoso moral es un hecho jurídico, por lo cual se hace necesaria su prevención y represión, pero que encuentra su fuente en la psicología laboral.

El acoso moral consiste en el conjunto de conductas denigratorias o de persecución psicológica que padece un trabajador, tanto en un orden horizontal como vertical. El objetivo de estos comportamientos es colocar a la víctima en una situación de exclusión al extremo que el sujeto que lo padece, se encuentra en la disyuntiva de permanecer y sufrir o renunciar.

No reiteraremos aquí conceptos ya asimilados en forma unánime acerca de un desequilibrio original en la relación patrono-empleado y que han motivado la creación de un Derecho Laboral autónomo científica y didácticamente.

Del mismo modo resultaría superabundante referirnos a que las tendencias jurídicas modernas se inclinan a la construcción de un derecho único del trabajo, vale decir un conjunto de normas protectoras para todos los trabajadores sin excepción.

Por lo cual, normas de estas características tendrán como ámbito de aplicación subjetivo tanto el sector público como el privado.

La gravedad del tema radica en que en muchas ocasiones se configura una verdadera espiral donde causa y efecto se confunden.

Resulta pues que quien sufre el acoso moral, como consecuencia del mismo, generalmente sufrirá enfermedades psicosomáticas, llegando incluso hasta la psicosis. Marie-France Hirigoyen en su obra "El acoso moral" (Editorial Paidós año 2000 páginas 139 y siguientes) describe síntomas tales como "...estado de ansiedad generalizada, un estado depresivo, ...En los sujetos más impulsivos...reacciones violentas que terminan con su ingreso en hospitales psiquiátricos".

Y agrega: "A los agresores, todos estos trastornos les sirven para justificar su propio acoso". La víctima en cambio "...se siente vacía, cansada y sin energía...no consigue pensar ni concentrarse, ni siquiera en las actividades más triviales. Este es el momento en el que aparece la idea de suicidio...Los suicidios o los intentos de suicidio reafirman (la) certidumbre de que el otro era débil, perturbado o loco, y de que las agresiones que le hacían padecer estaban justificadas".

La autora refiere también a respuestas fisiológicas tales como úlceras, enfermedades cardiovasculares, enfermedades de la piel, abruptos adelgazamientos, etcétera. Estas reacciones físicas obedecen a que el sujeto no se siente capacitado a reaccionar y muchas veces cuando intenta expresar su malestar, por ejemplo, verbalizándolo en su lugar de trabajo esa manifestación termina siendo utilizada como justificación por parte del agresor.

Entre las graves consecuencias se encuentra también la disociación, la cual impide integrar adecuadamente funciones tales como la memoria, la conciencia, la identidad o la percepción. Las víctimas pierden interés en aquellas cosas que normalmente le agradaban o le hacían feliz y sólo en una minoría de los casos queda una secuela de apenas un mal recuerdo. Inclusive tras un alejamiento del lugar de trabajo, recomendado por el especialista a cargo, al reintegrarse y sentir nuevamente la agresión recae en síntomas de angustia, insomnio, ideas de suicidio, temor a nuevas ridiculizaciones, aislamiento social, que hasta puede prolongarse a su propio núcleo familiar y de afectos.

Sin duda alguna, nuestro derecho tiene vías para reparar el daño porque es principio general que todo daño injustamente causado debe ser reparado.

Pero el grave inconveniente es que muchas veces el sujeto no quiere agravar su situación laboral y psicológica evocando hechos de los cuales desea y no puede desprenderse, menos aún tras el transcurso de un juicio ordinario.

Además probar el acoso no es tarea fácil, por lo cual ante la existencia de determinados comportamientos la ley debe consagrar una presunción relativa a favor de la víctima. La enumeración debe ser ejemplificativa porque en éste como en otros asuntos no podemos pensar en una universalidad de comportamientos, sino en las características salientes de una conducta prohibida. Por lo cual entendemos de correcta técnica legislativa no utilizar para la descripción de estas conductas la enumeración taxativa. La taxatividad sí corresponderá a la sanción, pero no a la configuración del hecho ilícito.

La doctrina uruguaya pone ejemplos al respecto ("Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación" Ariel Nicolliello y Natalia Colotuzzo Revista de Derecho Laboral Tomo L N° 226 Abril - Junio 2007). Entre ellos: gritos o insultos, impedir la comunicación verbal con compañeros de trabajo, la supresión del teléfono o de la computadora, la eliminación de los instrumentos imprescindibles para el trabajo o dificultarle su acceso, hacer circular rumores sobre la víctima, adjudicarle enfermedades mentales, comentar sobre su vida privada, ridiculizar sus opiniones políticas o religiosas, encomendarle trabajos peligrosos, no asignarle trabajo o no indicarle trabajo alguno o por el contrario y sin ninguna finalidad funcional otorgarle tareas rutinarias que anulen su capacidad de creación, no responderle en tiempo y forma respuestas razonables a consultas efectuadas. Pensemos por ejemplo en dilatar la respuestas acerca de si se otorga o no una licencia, o designarle constantemente tareas nuevas sin permitirle adquirir un conocimiento cabal de las mismas, asignarle tareas que no reconozcan su talento, impedirle hablar, no escucharlo, apartarlo físicamente del grupo, instar a que los demás compañeros no le hablen, prohibirle hablar con los demás compañeros, aplicar sanciones pretextando traslados por razones de servicio no explicadas, etcétera. En definitiva, toda conducta que atente contra la autoestima del sujeto ya sea porque es el objetivo consciente del agresor o sin serlo porque se llega a él.

Importante aclaración esta última, puesto que independientemente de la intención que encubre el acto agresivo, lo importante radica en el efecto. No en vano la ley francesa ha recogido este concepto de un modo genérico al consagrar en el artículo L 122-49 que: "Ningún asalariado debe sufrir actos repetidos de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional"

Los doctrinos uruguayos precitados mencionan que en nuestro país se han ventilado situaciones de esta índole ante los estrados judiciales.

Así nos encontramos con la sentencia 53-98 del Juzgado Letrado de Lavalleja de segundo turno. La accionante reclama despido indirecto y abusivo fundando su pretensión en que la demandada, ante la negativa de la empleada de someterse a tener relaciones sexuales con su empleador fue luego perseguida moralmente y como consecuencia sufrió un daño psicológico que impidió continuar el vínculo laboral. La sentencia de primera instancia, así como la de segunda instancia le dan la razón a la actora fundando su fallo en el [artículo 54 de la Constitución](#) y en el artículo 1321 de nuestro Código Civil. Esta situación hoy encontraría solución a través de la actual ley sobre acoso sexual. Sin embargo quedan fuera otras situaciones que suponen un acoso sistemático de carácter moral no sexual.

En otro caso resuelto por la Suprema Corte de Justicia (Sentencia No. 31/2000) una empleada de una embajada, enterada de circunstancias relativas a un caso criminal, que tomara estado público, desde el momento que presta testimonio dadas las exigencias del sumario se ve sometida a persecución de tal magnitud, que como consecuencia de ella contrae una enfermedad causada por el hostigamiento continuo. Fundamenta su derecho en la notoria mala fe, la cual pondera como causa adecuada del daño. En los autos se comprobó que se realizó una deliberada estrategia de persecución, acreditándose seguimientos y llamadas telefónicas que pretendían intimidarla. Por todo lo cual el proceso culmina con un fallo a su favor.

Lo señalado nos permite concluir que el Estado debe cumplir una función preventiva a través de los órganos correspondientes (Poder Judicial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección General de Trabajo)

Pero simultáneamente debe cumplir una función represiva que proteja y abarque tanto al trabajador público como al trabajador privado.

Por lo cual, resulta imprescindible al igual que en otros casos de nuestra legislación establecer sanciones económicas lo suficientemente altas como para disuadir estos comportamientos ilícitos. Por eso, sin descartar los rubros de naturaleza indemnizatoria, entendemos se deben establecer daños punitivos de hasta doce veces el monto de la indemnización total, para el caso de actuación jurisdiccional.

Y para el caso de actuación administrativa, doce veces el salario nominal recibido por la víctima, tomando como base el mejor salario de los abonados durante el vínculo laboral. Evidentemente, su destinatario debe ser el trabajador que ha padecido esta situación.

La norma que se proyecta será de orden público, en virtud de su carácter sancionatorio, siendo nulos los convenios que pretendan derogar su aplicación.

Montevideo, 26 de agosto de 2009.

VÍCTOR SEMPRONI

Representante por Canelones

▶▶▶ Trámite Parlamentario

Montevideo, Uruguay. Poder Legislativo.