



Universidad de la República  
Facultad de Derecho  
Licenciatura en Relaciones Laborales



## Monografía Final de Grado

# *El Acoso Moral Laboral en el marco de los Riesgos Psicosociales. Su prevención y protección.*

Zully Magdalena Corbo Aldrovandi

Montevideo, 21 de Octubre de 2016.  
Tutor: Prof. Dra. Graciela Giuzio.

# INDICE

Introducción .....	3
1. Factores y Riesgos Psicosociales .....	7
1.1. Factores psicosociales de riesgo.....	8
1.1.1. Tipos y Características de los factores de riesgo.....	9
1.2. Riesgos Psicosociales y Psicopatologías del Trabajo.....	13
1.3. Psicopatologías del Trabajo .....	16
1.3.1 Adicción al Trabajo .....	17
1.3.2 Estrés .....	18
1.3.3. Síndrome de Burn Out.....	19
1.3.4 Karoshi .....	20
1.3.5. Acoso Moral Laboral .....	21
2. Acoso Moral Laboral .....	22
2.1. El punto de partida del acoso.....	25
2.2. Causas .....	26
2.3. Elementos .....	28
2.4. Tipos .....	30
2.5. Modalidades .....	31
2.6. Efectos del Acoso Laboral.....	32
3. Protección y Reparación .....	35
3.1. Procedimiento de denuncia de acoso laboral .....	37
3.2. La imperiosa necesidad de contar con una ley de Acoso Moral Laboral.....	38
3.3. El Acoso Moral Laboral en el Derecho comparado.....	40
4. Prevención .....	43
5. Conclusiones Finales.....	47
BIBLIOGRAFIA .....	49
ANEXOS .....	51

## ***Introducción***

El trabajo forma parte de nuestra vida como seres humanos. Desde los comienzos de la historia es evidente la intención y vocación del hombre por modificar su entorno, para de esta manera poder hacerlo más apto para sus necesidades.

La palabra trabajo es un término que posee una riqueza fáctica muy superior a la que pudiera concentrar una definición cualquiera. El trabajo como actividad creadora, forma parte de la historia humana desde su génesis. Un trabajo para ser tal, debe tener una cuota indispensable de obligación.

El trabajo es uno de los aspectos más importantes en la vida de cualquier persona, ya que en él pasamos gran parte del día y de nuestra vida, y es donde, además, se ponen en juego elementos fundamentales para el ser humano como lo son las relaciones sociales, la autoestima, la superación personal, etc., y al mismo tiempo, hacemos frente a condiciones como la responsabilidad, la toma de decisiones, la organización, y por supuesto, la carga física y mental. En este sentido, es que el factor psicológico constituye, dentro de cualquier organización, un elemento importante a la hora de estudiar el entorno laboral y de analizar los niveles de salud en el ambiente de trabajo.

El terreno de la salud y el trabajo ha sido abordado desde diversas disciplinas tales como la medicina laboral, la sociología industrial, la antropología, el derecho, la economía y la psicología, entre otras. Cada una de ellas ha identificado distintos factores presentes en el ámbito laboral (físicos, químicos, relacionales, culturales, organizacionales, etc.) que, de una manera u otra, inciden en la salud de los individuos.

La salud de los trabajadores es un requisito previo esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud.

El acoso moral en el trabajo es tan antiguo como el ser humano mismo, y en el último tiempo se ha convertido en una problemática de gran impacto a nivel mundial a partir de las últimas décadas del siglo XX.

En Uruguay se comenzó a hablar de acoso, hace no tanto tiempo, en los comienzos del siglo XXI, y ha mantenido una tendencia al alza en cuanto al número de consultas y denuncias.

Actualmente, el acoso laboral, considerado como una de las formas que adopta la violencia social, se concibe como uno de los riesgos psicosociales en el ambiente del trabajo, que más relevancia tiene frente a las diferentes psicopatologías del trabajo.

El abordaje del tema no puede hacerse desde el punto de vista de una única disciplina, ya que el mismo responde a causas múltiples, y a su vez, se ve influenciado por diferentes tipos de variables, tales como las individuales, las sociales e incluso las organizativas.

Consideramos que la importancia fundamental del tema radica en el incremento de casos y la carencia de una legislación específica de la problemática que actúe como mecanismo de prevención, estableciendo las medidas que se tomarían en caso de ser verificado el acoso, así como de protección para aquellas víctimas, que, de acuerdo a la normativa, han de constatar luego, la reparación del daño sufrido.

El empleo de medidas preventivas, en nuestra opinión, debe trascender más allá de la aprobación de un marco normativo regulador, es más, entendemos que es tarea de todos el eliminar este tipo de acciones que no tiene otro fin sino el de invadir la intimidad y degradar la dignidad de la persona acosada.

En este trabajo se emplean principalmente artículos académicos y de investigación cualitativa.

Se exponen los factores que determinan el desarrollo de los diferentes riesgos psicosociales, haciendo un especial énfasis en el acoso laboral.

Se detallan las consecuencias que padecen tanto la víctima como su entorno familiar y social, así como la sociedad en conjunto.

Se expone la necesidad de contar con una legislación referente, tomando en cuenta casos de derecho comparado, así como además, se desarrolla la importancia que reviste la intervención de los principales actores del sistema laboral, el Estado, los Empleadores y los trabajadores.

Las preguntas que han motivado esta investigación, responden fundamentalmente a la necesidad de revisar la actualidad de la problemática, y las mismas son: ¿Cuál es la concepción actual del acoso laboral?, ¿De qué forma

es posible incrementar la prevención y desarrollar un ámbito de protección?; ¿En qué posición nos situamos frente al progreso de la regulación del problema?.

En base a lo anterior, los objetivos que nos hemos planteado son:

- . Analizar la concepción que actualmente se posee respecto a los temas desde diversos puntos de vista de las diferentes disciplinas científicas que abordan la problemática, enmarcando el acoso laboral dentro de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.

- . Investigar en cuanto a los actuales procedimientos de prevención y protección con los que contamos, en el ámbito legal.

- . Desarrollar, teniendo en cuenta el derecho comparado, la urgencia que reviste la aprobación de una normativa respecto al acoso laboral.

El presente trabajo tiene el objetivo de presentar el tema dentro del contexto de las diferentes psicopatologías y riesgos psicosociales del trabajo, estableciendo sus principales factores de riesgo, para luego ahondar en la problemática específica.

Entendemos que esto no sería posible sin antes contar con una reseña respecto al conjunto de riesgos psicosociales, que contextualice el origen de la problemática principal que nos ocupa, y la enmarque dentro del grupo de situaciones que conforman el ambiente laboral, ya que si bien el acoso laboral cuenta con características propias, como más adelante lo hemos de ver, se interrelaciona con otras psicopatologías que toman forma dentro del ámbito laboral.

La monografía se divide en dos grandes conjuntos temáticos. El capítulo primero, mediante el abordaje de las psicopatologías del trabajo y sus factores de riesgo, pretende contextualizar la problemática del Acoso Laboral, dentro del sistema de violencia en el trabajo, y presentarlo, a priori, como una consecuencia de las malas prácticas en el ambiente laboral, así como de las deficiencias en el relacionamiento interpersonal dentro de la organización.

En el segundo capítulo, se desarrolla la problemática del Acoso Laboral, mediante la exposición de las diferentes concepciones respecto al tema, para luego analizar los elementos característicos de este Riesgo Psicosocial y las modalidades que adopta, así como explicar las consecuencias que acarrea el padecerlo. Se analiza posteriormente la protección y reparación, explicando cuales son los mecanismos con los que actualmente contamos. Se desarrolla la necesidad de, finalmente y en un corto plazo, poder contar con una legislación específica, tomando como

precedentes los casos de derecho comparado en la materia. Como último punto desarrollamos cuáles son los mecanismos de prevención que han de tomarse por parte de los actores principales de las Relaciones Laborales. Tomamos en consideración la entrevista realizada a uno de los referentes del PIT-CNT en materia de salud laboral, el Sr. Hugo Etchenique, para poder contar con la perspectiva de la central sindical en cuanto a la problemática y la importancia que reviste la prevención. Por otra parte, también, se recoge el punto de vista de la psicología, a través de la entrevista a la Lic. Ana Charamelo, para poder conocer la problemática del acoso desde dicha disciplina.

## **1. Factores y Riesgos Psicosociales**

Tal como anteriormente señaláramos, consideramos fundamental poder enmarcar el mobbing dentro del tema de factores y riesgos psicosociales, dado que el acoso laboral, precisamente, constituye un riesgo psicosocial que se presenta como resultado de las diferentes deficiencias del ambiente de trabajo, que en las líneas siguientes pasaremos a analizar. Efectivamente, podemos considerar el acoso laboral como un riesgo laboral derivado de las condiciones de trabajo, cuyos efectos en la salud resultan en daños derivados del empleo, diferenciándose de los demás riesgos por la intencionalidad de causar daño por parte del acosador<sup>1</sup>, por la focalización en una o varias personas, así como la repetición y continuidad en el tiempo.

Si bien *factores psicosociales*, *factores psicosociales de riesgo* o *factores psicosociales de estrés* y *riesgos psicosociales* son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes, e incluso hay diferencias dentro de ellos que pueden ser notables. En este sentido, parece oportuno tratar de establecer sus diferencias.<sup>2</sup>

Los *factores psicosociales* pueden definirse como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales y provocan respuestas de inadaptación, de tensión, así como respuestas psicofisiológicas de estrés, pasan a ser *factores psicosociales de riesgo* o *estrés*.

Un *riesgo psicosocial laboral* es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sin perjuicio de que la intencionalidad es una de las características destacadas del proceso de acoso laboral, en doctrina y jurisprudencia uruguayas, no se la reconoce como un elemento indispensable para configurar el acoso.

<sup>2</sup> Moreno Jiménez, B; Báez León, C. "*Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*". Universidad Autónoma de Madrid, 2010. p. 4.

<sup>3</sup> Guizio, G. "*Una aproximación a los riesgos psicosociales*". Librillo estudiantil Centro de Estudiantes de Derecho, Montevideo, 2014. p. 4 - 5.

## **1.1. Factores psicosociales de riesgo**

*“Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (...). Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.*<sup>4</sup>

La definición anterior expuesta, muestra la importancia concedida por la OIT al trabajador real y concreto y a sus necesidades de hecho.

El ambiente de trabajo es el ambiente más cercano y más inmediato a la organización, por lo tanto, es el ambiente específico de cada organización.<sup>5</sup>

En el ambiente de trabajo es donde la organización crea su nicho de operaciones y establece su dominio. El ambiente de trabajo ofrece recursos, medios y oportunidades. Sin embargo, también impone a las organizaciones demandas, condiciones, coacciones, restricciones, desafíos, contingencias y amenazas.<sup>6</sup>

Aunque las personas se pueden visualizar como recursos, es decir, como portadoras de habilidades, capacidades, conocimientos, competencias, motivación para el trabajo, etc., nunca se debe olvidar que las personas son personas, esto es, portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos personales, historias particulares, etc.<sup>7</sup>

Cuando las condiciones organizacionales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional.

Las formas acertadas de Cultura Empresarial, de Liderazgo y de Clima Laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar profesional y organizacional.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> OIT, *“Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.”* Ginebra, 1986. p.3.

<sup>5</sup> Chiavenatto, A. *“Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones”*. 8va. Edición. México, D.F. Ed. McGraw – Hill, 2007. p. 28.

<sup>6</sup> Ídem.

<sup>7</sup> Ibídem, p. 65.

<sup>8</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p. 7 - 8

### **1.1.1. Tipos y Características de los factores de riesgo**

#### *Tipos*

##### *. Condiciones de realización del trabajo*

Son las condiciones del ambiente de trabajo, dentro de las cuales podemos indicar las térmicas, de iluminación, vibraciones, ruidos, agentes químicos, entre otros.

Muchos estudios confirman que la salud física pelagra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales.

Esto incluye, por ejemplo, a las fábricas en las cuales los niveles del ruido son elevados y donde las tareas se repiten continuamente al ritmo de la línea de montaje y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de comunicarse entre ellos.

Hay oficios en los cuales el factor de riesgo es elevado, como el de policía, minero, soldado, guardián de prisión y bombero. Pero a menudo el estrés creado por los riesgos potenciales de estas profesiones se atenúa considerablemente cuando el asalariado está convencido de haber recibido una formación apropiada y está preparado para hacer frente a toda eventualidad.<sup>9</sup>

##### *. Organización del trabajo*

- Condiciones relacionadas con la tarea

Podemos nombrar en esta categoría, la jornada, la carga de trabajo, los factores ergonómicos, el ritmo de trabajo, ente otros.

La sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil).<sup>10</sup>

La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población.<sup>11</sup>

Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa (por ejemplo:

---

<sup>9</sup> OIT, Op. cit., p. 6.

<sup>10</sup> Ibídem, p. 6.

<sup>11</sup> Ibídem, p. 7.

líneas de montaje con ritmos de trabajo impuestos y determinadas tareas de oficina) y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades.<sup>12</sup>

- Condiciones relacionadas con la organización.

Aquí podemos referirnos al estilo de dirección, la estructura organizativa, el clima y cultura organizativos, la medición y remuneración del rendimiento. El riesgo de padecer acoso laboral, por ejemplo, se ve influenciado en gran parte por los actuales estilos de administración, dentro de una cultura que favorece el estilo disciplinario, intolerante y discriminatorio, así como los modelos de liderazgo que fomentan la competencia excesiva entre pares, faltando, en gran parte de los casos, al desempeño que obedece a una conducta ética.

#### *. Relaciones interpersonales*

Se trata de un aspecto esencial y presente en todas las personas. En el entorno de trabajo estas relaciones se establecen en diversos ámbitos y en parte, se ven influenciadas por la similitud de características de personalidad entre individuos. La calidad y naturaleza de las relaciones interpersonales pueden determinar la existencia de un ambiente de trabajo sano, o por el contrario, pueden afectar de forma negativa, contribuyendo así a la aparición de situaciones de conflicto.

#### *. Aspectos extralaborales*

Aquí encontramos el uso del tiempo libre, el desplazamiento casa-trabajo, entre otros.

#### *Características*<sup>13</sup>

- *Se extienden en el espacio y tiempo*

En general, los riesgos suelen estar de alguna manera delimitados espacial y temporalmente, se circunscriben a un espacio y habitualmente a un momento concreto. Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo. Algo semejante ocurre con los

---

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p. 13 – 15.

riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo, una característica muy común de los factores psicosociales es la no localización.<sup>14</sup>

Otros factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos característicos del puesto de trabajo o la tarea, pero que no se circunscriben a los mismos.

*- Dificultad de objetivación*

El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir por unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación, no tienen unidades propias de medida. A pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores de tales variables<sup>15</sup>, frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva.

Por definición<sup>16</sup>, los factores psicosociales se basan en percepciones y experiencias, y en este caso, atendiendo al enfoque organizacional, a la experiencia intersubjetiva del colectivo organizacional.

*- Afectan a los otros riesgos*

El organismo humano, el trabajador, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona. Este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, higiene y de ergonomía. El efecto se produce también a la inversa, de forma que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales.

El aumento de los factores psicosociales de riesgo, el estrés y la tensión, suelen generar conductas precipitadas, alteradas y no adaptativas que propician los errores, accidentes y una mayor vulnerabilidad de la persona.

---

<sup>14</sup> Respecto a esta cuestión, podemos citar el ejemplo de la cultura organizacional o del clima psicosocial, los cuales resulta imposible precisarlos en un lugar o momento específico, dado que se trata de características globales de la empresa.

<sup>15</sup> Los autores citan especialmente el trabajo de investigación de Roozeboom, M. B., Houtman, I., Van den Bossche, S. *"Monitoring Psychosocial Risks at work"*. Ed. S.Leka & T.Cox. Nottingham, 2008. pp. 17 – 36.

<sup>16</sup> OIT, Op. cit. p. 3.

#### *- Escasa cobertura legal*

El nivel de ruido, por ejemplo, tiene una legislación que determina los niveles admitidos y rechazados<sup>17</sup>, facilitando de esta manera la acción de los empresarios y directivos.

Lo mismo ocurre con la gran mayoría de riesgos de seguridad, higiene y ergonómicos, pero no ocurre así con los factores psicosociales.

El desarrollo de la legislación sobre los riesgos laborales ha sido considerable, tanto en sus aspectos generales como globales, lo que ha permitido acciones precisas por parte de las inspecciones de trabajo.

Sin embargo, el desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general, relacionándola con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser ineficaz para los empresarios, para los trabajadores y para la misma inspección del Estado.

#### *- Están moderados por otros factores*

Los factores de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales. Tal como lo define la OIT<sup>18</sup>, los factores psicosociales de riesgo están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal. La carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral, etc., no suelen tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismos, el optimismo y la motivación de logro.

#### *- Dificultad de intervención*

Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta tan claro cuando se trata de los factores psicosociales. Un clima socio-laboral nefasto en la empresa afecta a la

---

<sup>17</sup> En nuestro país, el nivel de ruido permitido, se encuentra regulado por el Decreto 143/12, el cual tiene el propósito de evitar, en lo posible, las consecuencias perjudiciales en la salud de los trabajadores provocadas por el ruido excesivo. Dicho decreto reduce los niveles de ruido permitidos a 80 dBA respecto de las actividades donde exista dicho riesgo para la salud del trabajador; Este nivel ya se encontraba en vigencia para las empresas agropecuarias. El nivel anterior exigido en el Decreto 406/88 era de 85 dBA.

Este nuevo decreto exige tomar las medidas de prevención, eliminación o reducción de la intensidad sonora, con la salvedad de que las mismas no sean de muy fácil aplicación.

En el caso que el nivel de ruido supere los 80 dBA se deberá proporcionar a los trabajadores protecciones personales auditivas.

Para el caso de los Call Center, de acuerdo al Decreto 147/2012 la intensidad sonora no podrá sobrepasar los 55 dBA.

<sup>18</sup> OIT, Op. cit., p. 3.

salud de los trabajadores y también a su misma productividad. Lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo.

Sin embargo, técnicamente, la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y largo plazo tampoco.

Por su propia naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales y están íntimamente entrelazados con el diseño y concepción global de la empresa. La intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados, lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados.

Con todo lo anterior, la dificultad no disminuye la necesidad de la intervención sino que la hace aún más importante.

## ***1.2. Riesgos Psicosociales y Psicopatologías del Trabajo.***

Sin perjuicio de la existencia de ambos términos, entendemos que si bien hay autores que se inclinan por la preferencia a utilizar particularmente uno de ellos, ambos tienen el espíritu de referirse a cuestiones similares, si bien quizás su principal diferencia radica en el enfoque que se le dé al tema.

Un *riesgo psicosocial* laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.<sup>19</sup>

El concepto de *psicopatología del trabajo* hace referencia a la relación psíquica del trabajo. Respecto a este punto, Dejourn sostiene que *“si las condiciones de trabajo están específicamente relacionadas con los daños infligidos a la salud del cuerpo de los trabajadores, es necesario identificar lo que, en la situación de trabajo, pone específicamente en cuestión al funcionamiento psíquico.”*<sup>20</sup>

Los riesgos psicosociales laborales no son autónomos sino que tienen sus antecedentes en los factores psicosociales de riesgo. Pero, los riesgos psicosociales no pueden ser reducidos a sus antecedentes, no son la suma lineal

---

<sup>19</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p. 17.

<sup>20</sup> Dejourn, Ch. *“Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo.”* Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1992, p. 151.

de ellos, sino que tienen un valor situacional y contingencial propio que no agota su varianza en sus antecedentes lógicos y empíricos.<sup>21</sup>

### *Características de los riesgos psicosociales<sup>22</sup>*

#### *- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador*

Los riesgos psicosociales no se refieren a aspectos marginales o secundarios de las condiciones organizacionales del trabajo, sino a elementos básicos de sus características de ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, de su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa.

#### *- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador*

Los efectos de los factores psicosociales de riesgo actúan sobre la salud del trabajador a través de los mecanismos de las respuestas de estrés. Tal como lo recoge la OIT (1986) y la OMS (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1987), tales respuestas están fuertemente mediadas por los mecanismos de percepción y contextuales, es decir, los efectos sobre la salud del trabajador de los factores psicosociales de estrés son principalmente moduladores. Los riesgos psicosociales, principalmente en razón de su frecuente asociación al estrés agudo, hace que los efectos principales sean mayores. La violencia, el acoso laboral o el acoso sexual son riesgos que pueden tener efectos sustanciales y que habitualmente afectan a la globalidad del funcionamiento de la persona que trabaja. Otras formas de riesgos psicosociales como el estrés, la inseguridad laboral o el burnout o desgaste profesional son formas de estrés crónico que, por su globalidad, afectan a la totalidad de la organización del propio estilo de vida personal o profesional.

#### *- Afectan a la salud mental de los trabajadores*

Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en su salud mental.

---

<sup>21</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p. 19.

<sup>22</sup> Ibídem, p. 19 – 22.

Aunque no pueda hacerse una diferenciación neta, los riesgos psicosociales, por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental.

Los riesgos psicosociales son, de hecho, violaciones importantes de las expectativas laborales básicas, por lo que pueden generar alteraciones del sistema de procesos cognitivos, emocionales y conductuales. La aparición de trastornos de depresión, suicidios o conductas parasuicidas suelen estar entre las más comunes.

#### *- Tienen formas de cobertura legal*

La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores, ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema. Mientras que los problemas ocasionados por los factores psicosociales de estrés han estado abordados de una forma genérica, existe actualmente una legislación incipiente que atiende al estrés, la violencia y el acoso, como casos más claros.

#### *Efectos de los Riesgos Psicosociales*

Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. Por otra parte, los riesgos para la salud en el lugar de trabajo, provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud. Las condiciones de empleo, la ocupación y la posición en la jerarquía del lugar de trabajo también afectan a la salud.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> OMS “*Protección de la salud de los trabajadores*” Nota Descriptiva N° 389, Abril de 2014. Disponible en : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

### **1.3. Psicopatologías del Trabajo**

Ciertas patologías como las afecciones psicósomáticas, la ansiedad y la insatisfacción laboral, expresan un compromiso entre el aparato psíquico del trabajador y las situaciones en las que se define su trabajo.

El modo de lectura del sufrimiento que se produce en el trabajo y que va a ser ligado directamente a la relación entre condiciones de producción subjetivas y sus espacios laborales correspondientes (de distinto tipo: psíquico, lugar físico, tipo de tarea a ejecutar, etc.), opera por el surgimiento de determinados síntomas claves a través de los cuales aparecen dos modos de sufrimiento fundamentales que competen al psiquismo de los involucrados: la insatisfacción y la ansiedad.

Uno de los exponentes más importantes de la Psicopatología del Trabajo y quien desarrolló una de las primeras concepciones sobre esta corriente, es Christophe Dejours, quien la definió como *“el análisis del sufrimiento psíquico resultante de la confrontación de los hombres con la organización del trabajo”*. Posteriormente, extendió los alcances de su investigación y su abordaje y optó por la denominación de Psicodinámica del Trabajo, cuyo objeto es *“el análisis psicodinámico de los procesos intersubjetivos movilizados por la situación de trabajo”*.<sup>24</sup>

En esta orientación se toma como base un hallazgo de la ergonomía, según el cual existe un desfase irreductible entre la tarea prescrita y la actividad real del trabajo. La organización del trabajo no es estrictamente sufrida por los trabajadores, pues todas las prescripciones y consignas se reinterpretan y reconstruyen. Lo central de los problemas encarados por el análisis psicodinámico de las situaciones de trabajo, deriva, justamente, del desconocimiento (e incluso de la negación) de las dificultades concretas que los trabajadores hacen frente debido a la imperfección irreductible de la organización.<sup>25</sup>

Entre las psicopatologías laborales más frecuentes encontramos:

- La adicción al trabajo
- El estrés

---

<sup>24</sup> Dejours, Ch. *“De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo”*, en Organización del trabajo y salud ( Sessors, D. y Guiho-Bailly, M., comps. ), Buenos Aires, Ed. Lumen HVMANITAS, 1998. p. 24.

<sup>25</sup> Plut, S. *“Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo”*, en Revista Científica de UCES, Vol.VI, N°1, 2002. p.124.

- El síndrome de Burnout o de estar quemado.
- Karoshi
- El Mobbing o Acoso Moral Laboral.

### **1.3.1 Adicción al Trabajo**

Se trata de un fenómeno cada vez más común en la sociedad moderna. La adicción al trabajo está caracterizada por una implicación progresiva, excesiva y desadaptativa a la actividad laboral con pérdida de control respecto a los límites del trabajo y que incluso afecta otros ámbitos de la vida cotidiana.

La sobre-implicación responde al ansia o necesidad personal más que a necesidades del entorno laboral. Se distingue por estar acompañada de ideas sobrevaloradas.

De todas formas, cabe señalar aquí, que no toda dedicación intensa al trabajo es adicción. Puede haber personas trabajadoras que logran desconectar en su tiempo libre.

La adicción al trabajo afecta generalmente a personas con profesiones liberales y que no se mueven exclusivamente por necesidades económicas.

Atendiendo al sexo, generalmente, hay más hombres que mujeres adictos al trabajo.

Se trata de una adicción caracterizada, entre otros aspectos, por un aumento desmesurado del rendimiento laboral, un gran sentido del cumplimiento del deber, la carencia de aficiones y el sentimiento de culpabilidad del ocio.

Frecuentemente, suele ser acompañada de depresión, ansiedad e ira.

Para lograr identificar la patología, resulta fundamental considerar síntomas tales como: la negación del problema, la distorsión de la realidad, la necesidad de control, entre otros.

Una adicción al trabajo desemboca en relaciones familiares deterioradas, aislamiento, carencia o pérdida del sentido del humor, desinterés por las relaciones interpersonales no productivas, debilitamiento de la salud, calidad de vida deficitaria provocada por el consumo abusivo del alcohol y el tabaco, así como un ritmo de sueño demasiado variado.

### 1.3.2 Estrés

El estrés consiste en un esquema de “reacciones arcaicas” frente a la exposición a estresores, que preparan al organismo humano para la pelea o la huida.

El estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.”<sup>26</sup>

Hans Selye lo define como “toda reacción a cualquiera de los estímulos que causan disturbio o interfieren con el equilibrio normal fisiológico del organismo”.<sup>27</sup>

El estrés laboral es el desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo. Es la diferencia percibida entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo.

Desde los trabajos de Selye en adelante, se ha conceptualizado el estrés como una experiencia (o conjunto de ellas) cuya exigencia es excesiva en relación con los recursos del individuo. Así, se han considerado como estresores: el ambiente físico de trabajo, los contenidos del puesto, el desempeño de roles, las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera, las nuevas tecnologías, los nexos entre trabajo y familia, las rutinas reiterativas y monótonas, el ritmo de trabajo determinado por las máquinas, la carga de trabajo o responsabilidad excesivas, las exigencias insuficientes en relación con la capacidad del trabajador, la insatisfacción profesional, el horario de trabajo, las condiciones, el contenido de la tarea, la falta de participación en las decisiones sobre las formas de realizar las tareas, la inseguridad en el empleo, aislamiento social, etc.

Los signos e indicadores de estrés comprenden: irritación, preocupación, tensión, depresión, afecciones psicósomáticas, sensación general de insatisfacción ante la vida, baja autoestima, perturbaciones de la atención, de la percepción, de las funciones cognitivas y motoras, baja en el rendimiento, ausentismo, etc.<sup>28</sup>

Al mismo tiempo, las definiciones más específicas varían según se lo conceptualice como estímulo, respuesta o percepción, pero lo que de alguna manera está presente en todas las descripciones es la importancia de la relación

---

<sup>26</sup> Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos sociales unidad D.6. “Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo”. 1999. p. 6.

<sup>27</sup> Selye, H. “Tensión sin angustia”. Ed. Guadarrama, Madrid, España. 1975. p. 25.

<sup>28</sup> Plut. Op. cit., p. 126

del sujeto, no solo con el trabajo, sino con la organización en la que éste se desempeña.

### **1.3.3. Síndrome de Burn Out**

Como en el caso del estrés, el burn out o desgaste profesional, no consiste en una situación o hecho que acontece en el seno de la empresa o el trabajo. El desgaste profesional consiste en el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales.<sup>29</sup>

El término de “desgaste”, “quemazón”, fue explorado por primera vez por el psicólogo clínico Herbert Freudenberger en 1974, quien sostuvo que “la quemazón o desgaste, es fallar, desgastarse, o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos.”

Pines y Aronson (1998) lo definen como un *“estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica al trabajo en situaciones emocionalmente demandantes.”*<sup>30</sup>

La doctora Christina Maslach (1982) define esta patología de una forma más contundente. Determinó que los afectados sufrían “sobrecarga emocional” y definió al Burn Out como *“síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas”*.

Añade además que *“la quemazón o desgaste, es una respuesta, una tensión emocional de índole crónico originada por el deseo de lidiar exitosamente con otros seres humanos, particularmente cuando tienen problemas. Lo que es único de esta condición es que la tensión surge entre la interacción social entre el recipiente y el que ayuda”*.<sup>31</sup>

Dentro de las principales causas encontramos: los factores demográficos tales como la edad o el sexo, las características del trabajo como la sobrecarga de tareas o las malas condiciones para realizar las mismas, las actitudes respecto y

---

<sup>29</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p 42.

<sup>30</sup> Pines, A.; Aronson, E. *“Career burnout: Causes and cures”*. New York: The Free Press, 1988.

<sup>31</sup> Maslach, C. *“Burnout: A social psychological analysis”*. En Jones, J. (Ed.). *The burnout syndrome: current research, theory, interventions*. Londres: Park Ridge, London House, 1982

dentro del trabajo como la excesiva involucración, la mala cohesión interpersonal, y las características de personalidad que llevan a ser proclive a sufrir esta patología.

Las consecuencias de padecer Burn Out son variadas. Abarcan las psíquicas (agotamiento emocional, vivencia de fracaso e impotencia, poca tolerancia a la frustración, tendencia a reaccionar en forma agresiva o paranoide, etc.), físicas (cefaleas, trastornos gastrointestinales, dolores osteomusculares, pérdida de apetito, insomnio, enfermedades coronarias, entre otras.), conductuales (sedentarismo e incremento del consumo de bebidas estimulantes como té y café, sedantes, bebidas alcohólicas, entre otros.), sociales (distanciamiento afectivo, traslado de problemas al hogar, actitudes negativas hacia clientes y compañeros, hacia la organización o la profesión), y organizacionales (intención de abandonar el trabajo o cambiar de puesto, disminución productiva, incumplimiento del horario, riesgo de accidentes o errores).

#### **1.3.4 Karoshi**

Es una palabra japonesa que significa “muerte por exceso de trabajo”, debida sobre todo a derrames cerebrales y ataques cardíacos. La muerte por Karoshi es repentina y sobreviene principalmente por insuficiencia cardíaca o respiratoria, debido precisamente a un exceso de fatiga que produce alta presión y endurecimiento arterial. Las personas más propensas tienen entre 40 y 50 años, y más de la mitad son ejecutivos, empleados de oficina y funcionarios públicos.

Los sistemas de producción, el control de calidad, y el elevado nivel de rendimiento son los elementos que han ocasionado más muertes de empleados por fatiga laboral. Ha sido Japón el primer país donde se reconoció legalmente la muerte por fatiga laboral, después de las demandas de un grupo de abogados que negociaron las indemnizaciones.

La fatiga laboral es difícil incluirla como enfermedad, pues no se puede medir o ver, en principio, y porque de forma habitual no se incluye entre los estudios de riesgos laborales. Muchos especialistas desconocen su existencia, y puede tardarse largo tiempo en ser diagnosticada.

Existen varias definiciones de fatiga pero la mayoría coinciden en que se trata de una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado físico de alteración de la homeostasis debida al trabajo que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia, manifestándose por cansancio, disminución de la motivación y somnolencia.<sup>32</sup>

### **1.3.5. Acoso Moral Laboral**

Simplemente a modo enunciativo, procederemos a desarrollar la temática en el capítulo siguiente.

---

<sup>32</sup> Carranza Bognalli, A.; Vallejo Gonzalez, L. (2004), "*Fatiga Laboral*" en Ergonomía Ocupacional (citado 01-02-2004). Disponible en <http://www.ergocupacional.com/4910/20608.html>

## **2. Acoso Moral Laboral**

El acoso moral es reconocido como una modalidad de violencia en el trabajo que, a su vez, es un subsistema de la violencia social. Se trata de un viejo fenómeno que se desarrolla en muchos lugares de trabajo, que es causado por un deterioro de las relaciones interpersonales, así como también de una disfunción en el sistema organizacional. Este comportamiento está relacionado a diversos factores tales como la discriminación de género, religiosa, étnica, de edad, nacionalidad, orientación sexual, razones socioeconómicas, entre otras.

En la década de los '80, el psicólogo alemán Heinz Leymann, introdujo la noción de *mobbing* para referirse al acoso en los lugares de trabajo.

El vocablo *mobbing*, proveniente del verbo inglés "to mob", refiere al hecho de "atacar, maltratar, atropellar, asediar"; mientras que para Leymann consiste en "actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona".

De acuerdo a la concepción de Leymann, las agresiones pueden referirse a diferentes categorías dentro de las cuales se encuadra la conducta que puede configurar el acoso, tales como: la posibilidad de la víctima de expresarse, sus relaciones sociales, la consideración de la que goza, su vida profesional y privada, y su salud.<sup>33</sup>

Para distinguir el *mobbing* de las conductas habituales y frecuentes en las relaciones cotidianas, pone el acento en la repetición y la duración.<sup>34</sup>

Si bien en una primera impresión pueden aparentar ser simples conductas triviales, es la repetición mantenida y prolongada de ellas lo que provoca un desequilibrio en la víctima.

Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como "*cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.*"<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Leymann, H. "El contenido y desarrollo del *Mobbing* en el trabajo." México D.F., 2009. Disponible en <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

<sup>34</sup> Sobre este punto, Leymann sostiene que las conductas han de repetirse por lo menos una vez a la semana y durante un período mínimo de seis meses.

<sup>35</sup> Hirigoyen, Marie France. "El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana." Ed. Paidós. Barcelona, 1999. pp. 43 – 44.

El verbo acosar significa “perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona (...); perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”. Evoca todos los comportamientos que provocan una degradación humana: hostigar, maltratar, agredir, molestar, etc.

El calificativo “moral” que acompaña al verbo acosar denota la esfera de afectación de esta conducta: la integridad moral o dignidad del trabajador; conculca los derechos de la personalidad de aquél.

Ana Sotelo Márquez define al acoso moral como *“hechos, actos u omisiones reiterados o no del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño”*.<sup>36</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico, no contamos con una definición propuesta por la ley, por lo que, para aproximarnos al concepto, es necesario acudir al fundamento doctrinario y jurisprudencial.<sup>37</sup> Respecto a este punto, precisamente señala Mangarelli, que, *“para precisar la noción de acoso moral en el trabajo o de mobbing debe tenerse en cuenta lo que establece la ley en cada país. Si la ley no lo define, entonces se podrá recurrir al concepto doctrinario y/o al jurisprudencial”*.<sup>38</sup>

En sentencia del T.A.T 2º Turno N° 93/2013 de 10.3.2013, se define al acoso laboral como *“cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”*.<sup>39</sup>

Continuando la misma línea conceptual, conforme a sentencia del T.A.T 3º Turno N° 153/2013 de 5.6.2013, respecto al acoso laboral *“debe tratarse de una persecución sistemática por compañeros, subordinados, o superiores que en forma repetida busque atormentar o desgastar o frustrar a una persona, actos que*

---

<sup>36</sup> Sotelo Márquez, A. *“Acoso moral en el trabajo: desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales”*, FCU, 1º ed. Montevideo, 2010. p. 35.

<sup>37</sup> Mangarelli resalta que el concepto jurídico de acoso moral en el trabajo no necesariamente ha de coincidir con la noción aceptada en el campo de la psicología o de la psiquiatría.

<sup>38</sup> Mangarelli, C. *“Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico”*. FCU, 1º ed. Montevideo, 2014. p. 41.

<sup>39</sup> Anuario de Jurisprudencia Laboral 2013, Caso N° 33, p. 37.

*causen humillación, ofensa y estrés en la víctima así como interfieran en su desempeño laboral.”*<sup>40</sup>

La situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador en la relación laboral lo torna más vulnerable de sufrir abusos por parte del empleador en los lugares de trabajo.<sup>41</sup>

Es importante y fundamental tener presente que los derechos de la persona del trabajador se encuentran protegidos por las constituciones e instrumentos internacionales de derechos humanos, que reconocen entre otros, el derecho a la dignidad de la persona.

El tratamiento y abordaje de la problemática, específicamente tomando el punto de vista del derecho del trabajo, se ha visto influenciado e impulsado en el último tiempo debido al desarrollo actual que los derechos fundamentales han manifestado en la totalidad del campo del derecho, teniendo en cuenta que el acoso laboral efectivamente afecta derechos fundamentales de la persona del trabajador.

En tal sentido, tomamos la consideración vertida en el T.A.T 3º Turno N° 233/2015 de 12.8.2015, donde se establece que el mobbing *“se trata de una práctica lamentablemente extendida y sobre la que mucho se ha escrito en los últimos tiempos y sobre la que parcialmente se ha legislado en nuestro país. Así la ley N° 18.561 del 11.9.09 estableció normas sobre acoso sexual en el trabajo sobre la base de que el acoso representa una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales (art. 1). En esa línea mucho antes de que surgiera el acoso laboral como tema específico, nuestra doctrina laboralista (De Ferrari, Pla Rodríguez, Barbagelata) venía sosteniendo con firmeza la defensa de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito del trabajo subordinado, enfatizando el deber de respeto a la dignidad humana y de protección contra toda conducta que la agrede en el ambiente de trabajo, aun cuando la agresión no provenga del empleador.”*<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Ibídem, Caso N° 34, p. 38.

<sup>41</sup> Mangarelli, C. Op. cit. p. 25.

<sup>42</sup> TAT 3º Turno SEF-0014-000233/2015. 12.8.2015. Contarin, Nogueira, Fernandez

En cuanto a la regulación en el derecho uruguayo, resaltamos que aún no se ha aprobado una ley sobre acoso moral en el trabajo, pero existen proyectos a estudio en el parlamento.<sup>43</sup>

Denota la actualidad del tema y la necesidad de regulación de la problemática, el hecho de que en el último tiempo, las sentencias dan cuenta de un elevado número de reclamos por acoso moral.<sup>44</sup>

## **2.1. El punto de partida del acoso**

*“Los grandes perversos no abundan en las empresas, pero su poder de atracción y sus dones para sacar a los demás de sus casillas los hacen temibles.”<sup>45</sup>*

La relación perversa no debe jamás concebirse como el fundamento de una relación en la empresa. En el ámbito empresarial, se conjugan la violencia y el acoso para reflejar el ansia de poder y la perversidad.

El acoso nace de forma trivial pero luego se propaga de una manera insidiosa.

En un comienzo las personas afectadas, con la intención de no sentirse ofendidas, dejan pasar las indirectas y la humillación. Posteriormente, los ataques se multiplican y mantienen una regularidad. La víctima se acorrala y posiciona en inferioridad, sometiéndose a maniobras hostiles y degradantes.

Se trata de un fenómeno terrorífico porque es inhumano. No conoce los estados de ánimo ni la piedad. Los compañeros de trabajo, por bajeza, por egoísmo o por miedo, prefieren mantenerse al margen.<sup>46</sup>

Se trata de un fenómeno circular. Se llega incluso a olvidar incluso su razón de ser. Una serie de comportamientos deliberados del agresor está destinada a desencadenar la ansiedad de la víctima, lo que provoca en ella una actitud defensiva, que, a su vez genera nuevas agresiones. Tras un determinado tiempo de evolución del conflicto, se producen fenómenos de fobia recíproca: la visión de la persona odiada provoca una rabia fría en el agresor; la visión del perseguidor

---

<sup>43</sup> Resulta pertinente señalar que, sin perjuicio de la no existencia de leyes aprobadas respecto al acoso moral, se ha dado una protección a las víctimas, por ejemplo por medio de la reparación del daño moral fundado en la responsabilidad civil.

<sup>44</sup> Mangarelli, C. Op. cit. p. 32.

<sup>45</sup> Hirigoyen, M., Op. cit., p. 56.

<sup>46</sup> Ibídem, p. 45.

desencadena el miedo de la víctima. Se trata de reflejos condicionados, uno agresivo y el otro defensivo.<sup>47</sup>

El abuso de poder es una de las manifestaciones más claras de acoso laboral. En un principio, el abuso de poder no afecta a un único individuo, sino que únicamente persigue el objetivo de aplastar a todo aquel que sea más débil que uno mismo.

El abuso de poder por parte de los jefes ha existido siempre, pero, actualmente, aparece a menudo disfrazado de otra cosa. Los directivos hablan a sus asalariados de autonomía y de espíritu de iniciativa, pero no por ello dejan de exigir su sometimiento y su obediencia.<sup>48</sup>

## **2.2. Causas**

La inestabilidad y el desempleo aumentan la permanencia del trabajador en los puestos de trabajo, a pesar de que éste pueda tener algún problema en él. Por otra parte, esa misma inestabilidad, los cambios, el desempleo, hace que se sienta menos inclinado a realizar denuncias de situaciones de esta índole ya que sentirá fuerte temor a la pérdida del empleo, que como bien escaso se tornará máspreciado aún.<sup>49</sup>

Ana Sotelo Márquez, entiende que dentro de las principales causas del acoso moral encontramos<sup>50</sup>:

. *Cambio tecnológico*: Los cambios tecnológicos modifican tanto la estructura ocupacional como la organización del trabajo. Un cambio que puede observarse en las empresas es la ampliación o el enriquecimiento de tareas con mayor duración y responsabilidad. En la mayoría de los casos, una sobrecarga de trabajo por exceso de tareas o por aumento del ritmo de trabajo.

. *Desempleo*: Es posible destacar que tal y como se ha planteado este fenómeno en nuestro país y en el mundo, es capaz de provocar violencia por sí solo ya que ha llevado al individuo a una exclusión relativamente temporal.

. *Globalización*: Resulta evidente que los cambios económicos y sociales traen aparejados cambios en el plano cultural. También cambian las conductas de los individuos. Al asumir al trabajo como un costo más, estamos considerándolo una

---

<sup>47</sup> Ídem.

<sup>48</sup> Ibídem, p. 56.

<sup>49</sup> Sotelo Márquez, Ana. Op. cit. p. 27.

<sup>50</sup> Ibídem, pp. 28 – 32.

variable económica y no social como correspondería, ya que el trabajo, como sabemos, no puede escindirse del hombre, hace que en la desprotección del trabajo en el sistema social de relaciones laborales sean advertidos procesos de violencia laboral con mayor facilidad, y dentro de ellos, el acoso laboral como parte del fenómeno de arrastre que se produce de hecho en esta realidad.

Por su parte, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España<sup>51</sup>, entienden que las causas del acoso moral en el trabajo pueden responder a diversos motivos que se encuentran ligados a dos aspectos fundamentales como la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

. *Organización del trabajo:* La aparición de conductas de mobbing se ven favorecidas en organizaciones con un método de trabajo y producción con una organización extremadamente pobre, con poco apoyo por parte de los superiores, con ausencia de relación con éstos, con la existencia de múltiples jerarquías, con cargas excesivas de trabajo, con una deficiente organización diaria del trabajo, con la existencia de líderes espontáneos no oficiales, con un trabajo con bajo contenido, con conflictos de rol, con flujos pobres de información, con estilos de dirección autoritarios, etc.

. *Gestión de los conflictos por parte de los superiores:* Existen dos posiciones que pueden adoptar los superiores que ayudan a incrementar la escala del conflicto: por un lado, la negación del mismo y, por otro, la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada. Aunque ciertas características personales pueden estar implicadas en la posibilidad de estar sometido a este tipo de situaciones, en principio, cualquiera puede verse afectado por este problema. No obstante, la reacción del hostigado ante este tipo de problemas puede variar en función de sus características personales. La forma en que se evalúa y, sobre todo, la forma en la que se enfrenta a la situación una persona está muy relacionada tanto con la solución efectiva del problema como con el nivel o la magnitud de consecuencias que desarrolla el afectado.

---

<sup>51</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, “*El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.*” Nota Técnica de Prevención N° 476, Madrid 1998. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

### 2.3. Elementos

De las definiciones expuestas anteriormente es posible establecer los siguientes elementos del acoso moral:

. *Conducta* – El acoso moral es antes que nada un comportamiento, acción u omisión humana. Este comportamiento se concretará en maltratos de diversa índole, injurias, ofensas, hostigamientos de distinta naturaleza, que implicarán una degradación o lesión de la dignidad humana.

Generalmente, la noción de acoso moral se reserva a aquellas conductas sutiles de persecución, aunque no existe razón para descartar aquellas más groseras y evidentes. No se requiere especialmente que se trate de una conducta intencional, pudiendo tratarse también de conductas aparentemente neutras o lícitas.

Ana Sotelo, en esta categoría, realiza una diferenciación en cuanto se trate de un hecho, un acto u una omisión.

Si estamos ante un hecho, es que la conducta que describimos no contó con la voluntad del agente activo que lo produjo. Esa actuación no se produce por la voluntad expresa del sujeto sino que simplemente se produce.

Si estamos ante un acto, esto significará que hay una conducta, una acción de un sujeto, y que en esa acción existe además el elemento volitivo. Se trata de una actuación que cuenta con la voluntad expresa del agente que produce el acto.

Si afirmamos que la conducta de acoso se configura por omisión, eso implica que en la conducta se dejaría de dar, hacer o no hacer alguna cosa.<sup>52</sup>

Por su parte, Graciela Giuzio, sostiene que debe tratarse de una conducta abusiva siguiendo la definición abordada por Leymann.<sup>53</sup>

. *Reiteración en el tiempo* – La mayoría de los autores exige que se trate de conductas reiteradas en el tiempo, aunque este no tiene por qué tener un plazo determinado. Se trata de una repetición de actos lo que configura una situación insoportable para la víctima. El acoso laboral es sistemático, recurrente y duradero. Basta la reiteración de esa conducta conculcatoria de derechos,

---

<sup>52</sup> Sotelo Márquez, Ana. Op. cit. p. 35.

<sup>53</sup> Giuzio, Graciela, “Desafíos para la protección frente a las distintas formas de acoso en el lugar de trabajo.” En XXIV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2013, p. 71.

cualquiera sea la modalidad que asuma, y que en todos los casos responda a una misma finalidad para que se configure un supuesto acoso moral.

Teniendo en cuenta la dificultad que se presenta al determinar el elemento repetición, Sotelo considera necesario admitir la hipótesis de que un único hecho, acto u omisión por su sola entidad pueda ser suficiente para configurar acoso sin necesidad de que la conducta se repita, aunque se trate de un caso excepcional.<sup>54</sup>

. *Sujetos activo y pasivo* – El sujeto activo del acoso frecuentemente suele ser el empleador o sus representantes. Sin embargo, la conducta antijurídica del acoso, además de poder provenir y ser imputable a los superiores jerárquicos (acoso vertical), también resulta adjudicable a los restantes compañeros de trabajo (acoso horizontal). A su vez, esta última modalidad puede asumir dos formas: que un compañero cumpla órdenes del empleador, en cuyo caso éste será el responsable, o que se trate de una conducta propia de un compañero de trabajo, en cuyo caso, deberá analizarse el cumplimiento del deber de protección del empleador.

El sujeto pasivo de la conducta de acoso moral es el trabajador individualmente considerado, cualquiera sea su sexo.<sup>55</sup>

. *Afectación de derechos* –La doctrina destaca que el acoso moral afecta bienes protegidos por el ordenamiento jurídico como la personalidad, la dignidad, la intimidad, el honor, la integridad física o psíquica y la no discriminación por lo que se lo ha definido como un ilícito pluriofensivo.<sup>56</sup>

. *Susceptible de causar un daño o perjudicar el ambiente de trabajo* – Para que se configure no es necesario que se produzca un daño o afectación psicológica en la persona. No se requiere que se enferme (física o psíquicamente) para que se configure el acoso. El acoso moral puede producir en la víctima un estado de

---

<sup>54</sup> Sotelo Márquez, Ana. Op. cit. p. 35.

<sup>55</sup> Compartimos la posición de Ana Sotelo, en cuanto a la consideración de que frente a un fenómeno de poder, será la mujer quien aparezca como más vulnerable. Sotelo Márquez, A., Op. cit., p. 38.

<sup>56</sup> Panizza, Carolina. “*Jurisprudencia reciente de la Inspección General de Trabajo en materia de acoso moral.*” En Revista Derecho Laboral, Tomo LIX, Nº 261, enero – marzo 2016, FCU, Montevideo, 2016, p. 97.

malestar psicológico y la aparición de enfermedades psicosomáticas tales como depresión, problemas de adaptación, estrés, psicosis, entre otras.

Según señala Carolina Panizza, en nuestro país, existe una tendencia que lleva a “objetivizar” la conducta por lo que no suele incluirse a la intencionalidad como un elemento integrante de la noción de acoso aunque el mismo pueda estar presente.<sup>57</sup>

Por su parte, Ariel Nicolliello y Natalia Coteluzzo, consideran que el elemento intencional es el que proporciona uniformidad a los diferentes comportamientos susceptibles de integrar el acoso moral.<sup>58</sup>

## **2.4. Tipos**

De acuerdo a los objetivos que persigue el acoso, podemos clasificarlos en:

. *Acoso estratégico*: Se trata de un acoso “institucional”, porque forma parte de la estrategia de la empresa que tiende a los “despidos” evitando pagar indemnizaciones; los directivos se aprovechan de las fusiones realizadas para ir ahorrando del plan social, y este método permite a las empresas poco escrupulosas embolsarse las numerosas ayudas al empleo, que existen en los países de la Unión Europea, para luego deshacerse del nuevo trabajador exactamente después de haber cumplido los plazos legales, para reanudar otros, y así sucesivamente.

. *Acoso de dirección*: Se trata de un acoso de gestión u organizativo, y puede tener dos objetivos: eliminar a un trabajador poco sumiso o forzar situaciones de esclavismo laboral. El eliminar un trabajador que “no entra en el molde” viene determinado porque el perverso organizacional ha escalado posiciones y se ha situado en un cargo con un cierto poder dentro de la empresa. Así la víctima del acoso será aquel trabajador que tiene genio, el que tiene una excesiva brillantez en sus tareas o aquel que es representante del personal sin estar sometido al manejo del patrono. En el acoso desde la dirección para forzar situaciones de esclavismo laboral, la dirección pretende aumentar el rendimiento y el beneficio

---

<sup>57</sup> Ibídem, p. 96.

<sup>58</sup> Nicolliello, A., Coteluzzo, N., “Acoso moral en el trabajo, prevención y reparación.” En Revista Derecho Laboral, Tomo V, Nº 226, abril - junio 2007, FCU, Montevideo, 2007, pp. 355 – 375.

haciendo efectuar cada vez más trabajo con cada vez menos personal, pagados cada vez peor.

. *Acoso perverso*: Es el más abundante; corresponde a la totalidad de los casos de acoso horizontal y de acoso vertical ascendente, y a algunos casos, menos, de acoso vertical descendente o *bossing*. Este tipo de acosador se presenta sobre todo como un manipulador, sólo manifiesta su verdadera naturaleza frente a la víctima, sin testigos.

. *Acoso disciplinario*: Puede tener varios objetivos: llevar a la víctima a entender que “debe entrar en el molde”, o castigarla si no lo hace, y aterrorizar a los testigos de estas violencias para hacerse temer sugiriéndoles lo que les puede llegar a pasar a ellos. Es la categoría utilizada contra los delegados y otros cargos electos, o contra todos aquellos cuyo carisma o competencia hace sombra al instigador del acoso. En esta categoría se pueden clasificar también los delitos de racismo, de discriminación y todos aquellos trabajadores que denuncian el fraude de la institución.<sup>59</sup>

## **2.5. Modalidades**

Las modalidades de acoso moral pueden ser de distinta índole:

. *Aislamiento*: El empleador fija reglas de comunicación: no se habla al trabajador, se le impide hacer llamadas telefónicas, se lo instala separado de los demás, se ignora su presencia. Se aparta a la persona para que ésta no pueda encontrar apoyo.

. *Asignar demasiado trabajo sin proporcionar los medios*: O asignar tareas inocuas, absurdas, inútiles, peligrosas o incluso dejar a alguien sin nada que hacer.

. *Quitar responsabilidades o rebajar tareas*.

. *Realizar críticas* de forma constante, exageradas, injustas en relación al desempeño de una persona.

---

<sup>59</sup> Parés Soliva, M. “El acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*). Enfoques multidisciplinarios”. En Revista Jurisprudencia Argentina. Número Especial. Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, Julio 2007. p. 62.

- . *Atacar* o cuestionar aspectos íntimos de una persona.
- . *Someter a una persona a burlas permanentes*, al ridículo o incluso iniciar rumores sobre su persona.

Se reconoce de forma general por parte de diversos autores la existencia de tres formas fundamentales de acoso moral, de acuerdo con la posición en que esté ubicado aquel de quien proviene el acoso. Sin perjuicio de lo anterior, tomamos lo expresado por la Dra. Graciela Giuzio<sup>60</sup>:

- . *Mobbing descendente*: acoso desde la jerarquía hacia los dependientes.
- . *Mobbing horizontal*: acoso entre colegas o compañeros de trabajo.
- . *Mobbing ascendente*: acoso perpetrado por un trabajador o grupo de trabajadores contra algún superior jerárquico.

El acoso moral puede responder a diversas motivaciones, entre las cuales podemos nombrar los rasgos de la personalidad del sujeto activo del acoso, las pautas culturales imperantes en la sociedad, los problemas de organización del trabajo, entre otras.

## **2.6. Efectos del Acoso Laboral**

Los efectos del acoso laboral, abarcan diversas esferas que traspasan el límite primario de la víctima.

El mobbing tiene el potencial de causar o contribuir a muchos trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales. Sin embargo, es difícil precisar una cifra exacta de la cantidad de individuos que al experimentar una situación de acoso laboral desarrollan efectos sobre la salud. Probablemente esto se deba a la relación entre la duración e intensidad de los estímulos estresantes, tomando en cuenta además el hecho de que las particularidades de la personalidad de la víctima lo tornen más susceptible a sufrir un daño, o por el contrario, sus rasgos de personalidad jueguen un rol protector.

Es así que, además del acosado, también se visualizan efectos sobre su familia y sus relaciones sociales, y sobre las empresas e instituciones cuyo personal es afectado por acoso moral.

---

<sup>60</sup> Giuzio, G. "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico." Revista de la Facultad de Derecho N°31, Montevideo, Julio - Diciembre 2011. p. 186.

### . Efectos sobre el acosado

Se produce un atentado a la propia identidad profesional, una devaluación de la propia competencia profesional que en muchos casos ha sido lograda mediante años de esfuerzos y sacrificios personales.

En la medida que los aspectos profesionales son relevantes para la persona, que existe una centralidad laboral en el sistema de identidad de la persona, el rechazo profesional por los propios compañeros o superiores puede suponer una merma de los aspectos más valiosos de uno mismo.<sup>61</sup>

Esta frustración e impotencia generan en la persona irritabilidad, lo que la vuelve susceptible de tomar reacciones impulsivas y principalmente defensivas.

El individuo se debate entre la necesidad de conservar su empleo y a su vez la protección de su propia salud, la cual se ve deteriorada con el paso del tiempo, y produce bajas médicas prolongadas y ausentismos repetidos, que finalmente culminan frecuentemente con el despido, la renuncia o la destitución del hostigado.

Esta situación trae aparejado un perjuicio económico al trabajador, quien ve disminuido su salario al ampararse al seguro de enfermedad, y en el más grave de los casos, ve anulado su ingreso al ser despedido.

### . Efectos sobre la familia de la víctima

Tal como señala nuestra Constitución en su artículo 40, *“La familia es la base de nuestra sociedad. El Estado velará por su estabilidad moral y material, para la mejor formación de los hijos dentro de la sociedad.”*

Las consecuencias psicológicas que provoca el acoso laboral hacen que su comportamiento en el núcleo familiar se vea afectado.

Las reacciones por parte de los familiares de la víctima, varían desde la incomprensión hasta el enojo.

El desconocimiento de la gravedad del problema suele llevarlos a pensar que el acosado está exagerando y sobredimensionando una situación laboral que resulta común.

Se verifica un desgaste de las relaciones sociales, familiares y conyugales. Es una etapa de tensión e incertidumbre, que resulta compleja de poder manejar, lo cual lleva en gran parte de los casos, a la necesidad de un tratamiento terapéutico.

---

<sup>61</sup> Moreno Jiménez, B.; Báez León, C., Op.cit., p. 66.

. Efectos sobre las empresas e instituciones

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empresarios recae el costo directo del trabajador perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes.<sup>62</sup>

El trabajador hostigado por una reacción instintiva de supervivencia pasa a tomar una actitud defensiva, lo que conlleva a que cada vez, sus energías físicas e intelectuales se vean disminuidas para el cumplimiento de su tarea.

A nivel grupal, el acoso provoca un enrarecimiento del clima laboral, lo que además de potenciar errores individuales, genera frente a terceros, una mala imagen de la empresa.

El alejamiento de los clientes es una consecuencia más, causada por un mal clima laboral, que queda expuesto.

---

<sup>62</sup> Ausfelder, Trude. *“Mobbing: el acoso moral en el trabajo.”* Ed. Océano Ambar, Barcelona, 2002, p. 141.

### **3. Protección y Reparación**

El tratamiento y abordaje de la temática, particularmente desde el punto de vista del derecho del trabajo, se ha visto influenciado e impulsado debido al desarrollo actual de los derechos fundamentales en la totalidad del campo del derecho<sup>63</sup>, ya que el acoso laboral tiene la particularidad de efectivamente vulnerar ciertos derechos fundamentales inherentes a la persona del trabajador.

Si nos referimos a la situación de la protección en el derecho uruguayo, nos encontramos frente al hecho de que aún no se ha aprobado una ley sobre acoso moral en el trabajo, pero existen proyectos a estudio en el Parlamento.

Es pertinente señalar que, sin perjuicio de la no existencia de leyes aprobadas, se ha brindado una protección a las víctimas, por ejemplo, mediante la reparación del daño moral fundado en la responsabilidad civil.

En el último tiempo las sentencias dan cuenta de un elevado número de reclamos por acoso moral.<sup>64</sup>

En cuanto a la protección que nuestra constitución brinda respecto al tema, es importante señalar que el fundamento de tal protección, radica en el hecho de que el acoso moral vulnera derechos fundamentales de la persona del trabajador los cuales se encuentran protegidos por nuestra carta fundamental en los siguientes artículos:

*. Artículo 7: “Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general.”*

*. Artículo 8: “Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes.”*

*. Artículo 53: “El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.”*

---

<sup>63</sup> Mangarelli, C. Op. cit. p. 26.

<sup>64</sup> *Ibídem*, p. 32

. *Artículo 54: “La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.”*

. *Artículo 72: “La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno.”*

. *Artículo 332: “Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades públicas, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas.”*

En el ámbito internacional, si bien se trata de normas que refieren a seguridad y salud sin abordar específicamente el problema del acoso laboral, el trabajador se encuentra protegido frente al acoso moral a través del Convenio Internacional de Trabajo N° 155<sup>65</sup>, de la Declaración Sociolaboral del Mercosur<sup>66</sup>, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>67</sup>, entre otros.

---

<sup>65</sup> El Convenio Internacional de Trabajo N° 155 en materia de seguridad, salud e higiene en el trabajo ha sido ratificado en nuestro país por la Ley N° 15.965 de 28.06.1988.

De acuerdo al CIT, en su artículo 4, inciso primero, todo miembro se compromete, conjuntamente con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, a “*formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.*”

La política que se implemente, “*tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.*” (Art. 4, inciso segundo)

<sup>66</sup> En su Artículo 2, inciso segundo, establece que los Estados parte se comprometen a formular políticas activas de trabajo decente teniendo presente el control “*el respeto, difusión y aplicación de los principios y derechos fundamentales del trabajo.*”

Se reconoce la obligación de los Estados de “*instituir, mantener y fortalecer los servicios de inspección de trabajo (...) para que hagan posible un desempeño efectivo en el control de las condiciones y el medio ambiente de trabajo para una protección adecuada de la salud física y psíquica de los trabajadores.*” (Art. 25, inciso cuarto)

Asimismo, establece el compromiso de los Estados de adoptar “*medidas de protección contra los riesgos ocupacionales.*” (Art. 25, inciso octavo)

<sup>67</sup> Uruguay lo ratificó por la Ley N° 13.751 de 01.07.1969. En este Pacto, los Estados parte “*reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias*”

### **3.1. Procedimiento de denuncia de acoso laboral**

El trabajador tiene la posibilidad de presentar una denuncia en la empresa y/o ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de los reclamos que correspondan ante la Justicia.

#### . En la empresa

La víctima podrá denunciar la situación ante la dirección de la empresa, o ante el jefe o supervisor. Aún cuando la empresa no cuente con un protocolo de actuación o con un procedimiento para recibir denuncias y tramitar una investigación, corresponde que el empleador –una vez recibida la denuncia o conocida la situación- realice una investigación y tome las medidas necesarias para proteger al denunciante y evitar que los actos hostiles se reiteren.<sup>68</sup>

#### . Ante la IGTSS

La intervención de la Inspección General del Trabajo, ante un presunto acoso moral puede ser de oficio o por denuncia de parte.

Para presentar la denuncia, en el caso del Interior del país, se realiza ante la Oficina de Trabajo, en sobre dirigido al Inspector General.

La denuncia ha de presentarse por escrito, e incluir los datos que identifiquen al denunciante, tales como nombre, domicilio y teléfono de contacto, datos del empleador (empresa), así como datos de la persona a quien se denuncia.

Es fundamental detallar con suma precisión los hechos que configuran el acoso, indicando además el tiempo que ha transcurrido desde el comienzo de los actos hostigadores.

Posteriormente se realiza la investigación por parte de la IGTSS, permitiendo al denunciado presentar sus respectivos descargos.

En caso de constatación de hechos que impliquen una violación a la normativa, se aplicarán las respectivas sanciones que se gradúan de acuerdo al Dec. 186/04<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> Mangarelli, C. Op. cit. p. 68.

<sup>69</sup> El Artículo 13 expresa que “en su grado mínimo, con una multa de cien a ciento diez jornales; en su grado medio de ciento once a ciento veinticinco jornales y en su grado máximo de ciento veintiséis a ciento cincuenta jornales por cada trabajador afectado.”

### . Ante la Justicia

Mangarelli sostiene que, sin perjuicio de la presentación de la denuncia en la empresa o ante la IGTSS, si se ha configurado la responsabilidad del empleador, el trabajador podrá considerarse indirectamente despedido.<sup>70</sup> Resalta además, que, en nuestro derecho, también se podrá adicionar al reclamo por despido indirecto, la indemnización del daño moral causado por el acoso moral padecido.<sup>71</sup> La jurisprudencia laboral comenzó a condenar al empleador a reparar el daño moral ocasionado por actos que habían tenido lugar durante la vigencia de la relación de trabajo. El fundamento jurídico en que se apoyaron estos fallos han sido los art. 1341 y siguientes del Código Civil, referidos a la responsabilidad por incumplimiento contractual.<sup>72</sup>

Conforme sentencia del T.A.T 2º Turno N° 93/2013 de 14.4.2013, se entiende que *“en el caso del “mobbing”, el trabajador es afectado en sus condiciones normales de vida, lo cual le provoca un daño específico que no es resarcido con el pago de los rubros laborales y que debe ser indemnizado en forma autónoma.”*<sup>73</sup>

En el mismo sentido, en sentencia del T.A.T 3º Turno N° 289/2013 de 26.9.2013, haciendo referencia a sentencia N° 141/2002, se expresa que *“la Jurisprudencia en general entiende que el daño moral es reparable cuando se manifieste en hechos éticamente graves, como cuando con esa calificación intensiva, afectan la vida de relación del perjudicado u ofendido o inciden de igual manera en su condición existencial como un ser auto consciente de su dignidad y respeto que merece.”*<sup>74</sup>

### **3.2. La imperiosa necesidad de contar con una ley de Acoso Moral Laboral**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ratificada por nuestro país, en su artículo 5 establece que *“nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.”*

En nuestro país, se está trabajando para hacer frente a la problemática que hoy en día forma parte de una realidad del mundo laboral.

---

<sup>70</sup> Mangarelli, C. Op. cit., p. 69.

<sup>71</sup> Ídem.

<sup>72</sup> Mangarelli, C. *“Aplicación supletoria del derecho civil en el derecho del trabajo.”* FCU, 1º ed. Montevideo, 2000, p. 59.

<sup>73</sup> Anuario de Jurisprudencia Laboral 2013, Caso 33, p.37.

<sup>74</sup> Ibídem, Caso 168, p.181.

La inexistencia de la ley específica, genera desigualdad e inequidad injustificadas, que imperiosamente deben ser disminuidas.

Nos encontramos frente a una problemática sin marco regulatorio específico, que requiere una atención urgente por parte de los legisladores, a fin de poder dar efectiva y real protección a derechos humanos fundamentales tales como trabajar en condiciones dignas y ser protegidos de forma igualitaria por la ley.

Cristina Mangarelli, ha manifestado que la aprobación de una ley que sancione el acoso en el trabajo tiene las siguientes ventajas:

.Introduce una pauta firme que señala el rechazo expreso previsto en el ordenamiento jurídico de tales conductas.

.Favorece la prevención. Por lo general, la ley contiene la obligación de dar a conocer a los trabajadores sus derechos, y de establecer procedimientos de investigación en la empresa y fuera de ella, lo que en muchos casos operará como freno para la aparición de estas conductas.<sup>75</sup>

De todos modos, una ley específica sobre el tema tiene una importancia fundamental, dado que incide en la toma de conciencia sobre esta problemática e introduce cambios en las pautas culturales de las relaciones laborales.<sup>76</sup>

A efectos de tener una noción del abordaje que se le ha dado a la problemática desde el punto de vista legislativo, tomamos el caso del Proyecto de Ley que fuera presentado el 5 de Agosto de 2015, el cual se titula “Acoso moral en el Trabajo. (Prevención, corrección y sanción).”

La ley tiene como objeto el prevenir, corregir y sancionar a los responsables, ayudando a su vez a las víctimas del acoso moral en el trabajo.

En su artículo 1º, declara la inalienabilidad e irrenunciabilidad del derecho a trabajar en condiciones dignas.

Establece que la ley será aplicable tanto en el ámbito público como el privado (artículo 3º).

Para definir el acoso, en su artículo 4º toma la siguiente expresión: “*toda conducta susceptible de violentar la dignidad de otra u otras personas, por parte de una persona o grupo de ellas, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral.*” Aclara además que “*tales conductas deberán reiterarse a través del*

---

<sup>75</sup> Mangarelli C., “*Acoso Laboral. Concepto y Prevención.*” En Revista Derecho Laboral, Tomo L, Nº 225, enero – marzo 2007, FCU, Montevideo, 2007, p. 120.

<sup>76</sup> *Ibidem*, p. 123.

*tiempo y ser degradantes, intimidatorias, hostiles, (...), aptas para distorsionar el ambiente de trabajo”.*

Reconoce tres modalidades de acoso laboral: acoso descendente, ascendente y horizontal (artículo 6º), y en el artículo 5º procede a enumerar a título enunciativo una serie de conductas mediante las cuales se presumirá la existencia de acoso moral laboral.

En su artículo 8º, establece el deber de prevención por parte del Estado, de las empresas e instituciones que tengan personal a cargo y de los sindicatos de trabajadores.

En el artículo 10º, detalla la posibilidad del trabajador moralmente acosado de comparecer ante la Inspección General de Trabajo a los efectos de recibir asesoramiento en cuanto a sus derechos y opciones de actuación, así como a denunciar su situación.

Establece la acción de Cese de Hostigamiento, que se tramitará conforme al procedimiento previsto en la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988.

En su artículo 12º aborda la posibilidad de una acción civil de reparatoria patrimonial, a través de la cual, el trabajador podrá reclamar judicialmente el resarcimiento de los daños y perjuicios derivados del asedio.

Enumera ciertas medidas de protección al denunciante y testigos (artículo 13º) y considera el acoso laboral como hecho configurador de notoria mala conducta (artículo 14º).

En su artículo 15º, propone la creación de un Registro de Infractores, a fin de que el mismo pueda ser consultado por empresas, instituciones y organismos a la hora de contratar personal.

Se establece la sanción para aquellos que presentaren una denuncia falsa (artículo 16º) y propone la concepción del acoso moral como accidente de trabajo, estableciendo la responsabilidad del Banco de Seguros del Estado para llevar adelante la atención de los daños derivados del acoso.

### ***3.3. El Acoso Moral Laboral en el Derecho comparado***

Varios países cuentan ya con legislación específica sobre el tema. Otros, brindan una protección genérica pero con firme condena a los actos de intimidación y asedio laboral.

El análisis que a continuación se realiza, pretende esbozar una idea general de la situación en algunos de los países que cuentan con legislación respecto al tema que nos ocupa.

#### . Bélgica

En 2002 se aprueba la Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. Tiene un alcance nacional y fue modificada por dos leyes posteriores en 2007.

Su principal énfasis se centra en la prevención y crea la figura de un mediador con el función de colaborar en el proceso de resolución de conflictos derivados de la entrada de una denuncia de acoso moral.

Esta ley prevé como tipificante de acoso moral aquellas conductas violentas “externas a la empresa”, lo que si bien resulta innovador es una postura resistida por la doctrina.

#### . Chile

La Ley Nº 20.607 del 8 de agosto de 2012, modificó el Código del Trabajo, definiendo y sancionando el acoso moral en el trabajo.

El castigo establecido es de una multa y habilita al acosado a ejercer el autodespido.

#### . Colombia

La Ley 1.010 de 23 de enero de 2006, es reconocida por la especificidad de su articulado. Su alcance es nacional.

#### . España

La Ley 31/1995, tiene como objeto la prevención de los Riesgos Laborales. Establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración de su dignidad y a la protección frente a las ofensas verbales o físicas.

La Ley Orgánica 5/2010, es una norma de alcance nacional, con la principal virtud de caracterizar y tipificar como delito el acoso moral descendente.

El castigo para el delito contra la integridad moral va de seis meses de prisión a dos años de penitenciaría. Por otra parte, se sanciona con pena similar a todo funcionario de jerarquía que debiendo velar por el respeto en su ambiente laboral

permitiera que otros subordinados ejecuten los hechos vejatorios previstos en el tipo penal.

#### . Francia

El Código de Trabajo tiene alcance nacional y establece una regulación exhaustiva. Realiza una clara diferenciación entre el acoso moral y el acoso sexual, fundamentando sus postulados en los principios de igualdad y de no discriminación.

Se impone la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que refieran a la lucha contra el acoso, así como sanciones disciplinarias en casos de hostigamiento.

#### . Paraguay

El código de Trabajo, establecido según Ley N° 213 de 1993, es aplicable a todo el territorio nacional.

Incluye como causa de justificación para la conclusión del contrato de trabajo por parte del dependiente, la existencia de actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

Incluso, teniendo en cuenta que el código paraguayo no define de forma expresa el acoso moral, es necesario reconocerle la gran virtud de ser precursor en América Latina en cuanto a legislación contra el acoso laboral.

#### . Reino Unido

Se aprueba en 2007 la Ley relativa a la protección contra el acoso. Su ámbito de aplicación abarca a Escocia, Inglaterra y Gales.

Si bien no se regula de forma específica el acoso en el trabajo, el campo de aplicación es más amplio, prohibiendo el acoso en cualquier ámbito.

El delito de acoso lleva una pena de hasta seis meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala.

Habilita la solicitud de cese de hostigamiento mediante un proceso sumario, y establece una pena de penitenciaría para el caso de no respetarse las medidas de protección.

## **4. Prevención**

Una vez que el proceso de acoso laboral empieza, es posible que resulte difícil poder controlarlo, salvo que se tomen medidas oportunas y efectivas.

Al referirnos a la prevención, apuntamos a la posibilidad y necesidad de lograr cambios estructurales en las relaciones laborales, tomando los valores, actitudes, expresiones personales, que permitan una mejora del medio ambiente laboral y reduzcan la existencia de conductas hostiles y abusivas.

La prevención de este fenómeno en el ámbito laboral constituye un deber para el Estado, el empleador, y los trabajadores, actuando de forma colectiva.<sup>77</sup>

En cuanto al rol de la prevención, la doctrina nacional y extranjera, concuerdan en que estamos frente a un tema que debe abordarse conjuntamente entre el Estado, las empresas y los sindicatos de trabajadores. Es importante además, entender que la participación de cada trabajador en forma individual resulta fundamental.

### *El Rol del Estado*

El Estado en su rol de encargado del establecimiento de las políticas públicas, tiene la obligación de ejercer todos los medios legítimos en su haber, a fin de difundir a la población la importancia y necesidad de tratar y revertir este tema que hoy nos ocupa.

El Estado debe informar a la población, resaltando que no se trata de una problemática que afecte a uno o pocos sectores de actividad, o que solo afecta a los trabajadores o a las empresas, sino que indefectiblemente estamos frente a una de las formas de violencia social, que luego de instalarse, produce daños no solamente a las partes involucradas, sino que alcanza al sistema en su totalidad.

### *El Rol de las Empresas*

Las empresas tienen el deber de informar en forma periódica a sus empleados respecto al acoso moral y sus efectos. Deben a su vez, formar a sus mandos medios y altos sobre las causas y los alcances del acoso moral.

---

<sup>77</sup> Nicolliello, A., Colotuzzo, N., “Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación” en Revista Derecho Laboral, Tomo L, N° 226, abril – junio 2007, FCU, Montevideo, 2007, p. 367.

El empleador debe adoptar métodos de evaluación de riesgos para identificar los factores organizacionales que favorecen el mobbing. Se pueden dar instrucciones específicas a los trabajadores basadas en medidas preventivas.

Deben recibir las quejas o denuncias de acoso en el lugar de trabajo, investigar las mismas, adoptar las medidas pertinentes de prevención, sancionar a los acosadores y elaborar una política de reinserción para aquellos casos en que la víctima deba ausentarse de su puesto de trabajo como consecuencia de haber padecido el acoso.

Es de vital importancia que el empleador informe a los trabajadores la política de rechazo a toda forma de acoso en el trabajo. Esta comunicación puede estar establecida en el Reglamento Interno, en el Código de Conducta, o también realizarse de modo separado, o incluso lo que resultaría aún mejor, establecerse dentro de los Convenios Colectivos.

Cada vez son más comunes los Códigos de Conducta de empresas en los que se hace referencia al acoso en el trabajo, y se expresa que el trabajador tiene derecho a desempeñarse en un ambiente laboral libre de toda forma de acoso.<sup>78</sup>

La prevención por parte del empleador puede lograrse, además, mediante la producción de guías de comportamiento ético, confianza en el profesionalismo, logrando un clima de tolerancia y fundamentalmente, a través del no consentimiento de comportamientos inapropiados.

### *El Rol de los Sindicatos*

Es de extrema importancia que los sindicatos fomenten una mayor formación de sus directivos e integrantes. La investigación de las denuncias que presentan sus afiliados con la reserva y discreción debidas, se puede desarrollar con mayor eficacia cuando los sindicatos cuentan con la formación adecuada.

Resulta fundamental para lograr una adecuada y eficiente intervención por parte de los sindicatos en su rol defensor, que siempre se tenga presente que el acoso laboral puede afectar a cualquier trabajador, en mayor o menor medida, cualquiera sea su rango jerárquico. Mientras esto no se tome con la magnitud que requiere, las organizaciones tienden a considerarlo como un problema interpersonal, y así, por falta de comprensión, en muchas oportunidades, contribuyen al asedio con su omisión o silencio.

---

<sup>78</sup> Mangarelli C., "Acoso Laboral..." Op. cit., p. 122.

Desde el PIT- CNT se sostiene que dentro de las acciones preventivas, se debe destacar principalmente la comunicación, el desarrollo de habilidades para la resolución de conflictos y la adopción de medidas de carácter informativo. Es posible articular medidas de carácter preventivo hacia los trabajadores con el objeto de que tomen conocimiento del fenómeno, mediante la entrega de guías claras sobre cómo identificar el problema, acerca de los daños que produce sobre la salud del acosado, así como técnicas sistemáticas y ordenadas de información que permitan construir un registro de datos donde se contengan los mismos de forma detallada.

La Organización Mundial de la Salud reconoce y propone tres niveles de prevención del acoso moral en el trabajo.<sup>79</sup> En primer lugar, propone una “prevención primaria” en la cual destaca la importancia de la educación como método fundamental para disminuir las situaciones de acoso en el trabajo, mediante la elaboración y publicación de guías y códigos de comportamiento, así como del desarrollo de una política activa anti – mobbing por parte de los empleadores. Consideran además, que resulta de gran importancia y utilidad para tal fin, incluir en los contratos términos que regulen la materia y establezcan la aplicación de sanciones para cualquier incumplimiento de las reglas.

Dentro del segundo nivel de prevención, considera de gran relevancia la existencia de un “Confidente” y un “Mediador”. El primero de ellos cumplirá con la tarea de escuchar a cualquier trabajador que pueda sentirse víctima de mobbing. Entienden que el solo hecho de reconocer el problema de la persona es fundamental ya que puede romper la negación que frecuentemente oculta la agresión, al mismo tiempo que permite que la persona clarifique su experiencia, se aparte de la situación, y finalmente tome la iniciativa para detener las agresiones. En el caso del mediador, éste permitirá la expresión de emociones y el planteamiento de diferencias, intentando analizar lo sucedido y estableciendo términos de arreglo para que en caso de ser posible, se continúe con la relación laboral conjunta, o llegado el caso de forma separada, dentro de un ambiente de mayor respeto mutuo. Dentro del tercer nivel de prevención propone la posibilidad de tomar medidas para ayudar a recuperar la salud y la dignidad de la víctima, mediante un diagnóstico temprano de los efectos sobre la salud, lo que llevará a

---

<sup>79</sup> OMS, “Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo.” Serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 4. Ginebra, 2004. pp. 28 – 31.

una reducción de las consecuencias del acoso, así como al establecimiento y desarrollo de grupos de apoyo a la sensibilización de la problemática, que reúnan a personas que hayan sufrido mobbing en diversas situaciones. Entienden conveniente incluir dentro de este nivel la existencia de una legislación que aborde puntos tales como el fomento de medidas preventivas que reduzcan la ocurrencia del acoso dentro del trabajo, la protección de las víctimas mediante la compensación de daños, y cuando aplique, la reinserción a su puesto de trabajo, así como también el castigo a los acosadores y a aquellos empleadores que permitieran abusar de sus compañeros de trabajo.

## **5. Conclusiones Finales**

La investigación y el análisis realizados, nos ayuda a comprobar que el Acoso Moral Laboral, se encuentra directamente relacionado con la existencia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Es evidente que, abordar la problemática del mobbing, sin enmarcarlo dentro del universo de las condiciones relativas a la tarea en sí, así como también a los elementos inherentes a ella, no nos permite realizar un análisis profundo y que recoja los principales aspectos de la materia.

Principalmente es necesario comprender al acoso laboral como una problemática social, que además de afectar a la víctima considerado en su persona individual, sus efectos trascienden este límite alcanzando además al entorno socio-familiar de la víctima así como a la sociedad en conjunto.

Podrían existir dificultades para identificar casos de acoso laboral, considerando que esta práctica tiene como una de sus principales características la sutileza mediante la cual se lleva a cabo, y debido a esto consideramos de fundamental importancia, una investigación e inspección más activa por parte de las autoridades para verificar la existencia de casos que por diferentes razones no han sido denunciados.

Consideramos necesaria una intervención en la problemática, debido a la concepción que se tiene respecto al trabajo por parte del individuo y de la sociedad toda, en cuanto medio para cubrir nuestras necesidades materiales y económicas. Además de fuente de satisfacción personal, entendemos que jamás puede visualizarse al trabajo como un medio hostil que conduce a diversas problemáticas, razón por la cual consideramos imprescindible la protección del derecho a trabajar, así como la protección del trabajador.

Ha quedado establecida la importancia de la participación de los actores sociales en conjunto, y enfatizamos en el hecho de que, con una efectiva prevención, es posible disminuir este tipo de prácticas que atentan contra la dignidad de las personas.

Consideramos que mediante el correcto conocimiento del proceso de acoso y de sus principales causas y características, es posible generar efectivas políticas de prevención.

Estimamos que el acoso laboral debe empezar a ser considerado como un tema urgente a tratar por parte de las autoridades, mediante una efectiva legislación

que establezca un adecuado marco de actuación, sobre el cual poder efectivamente trabajar en materia preventiva.

Es fundamental que la organización laboral conozca los principales aspectos del fenómeno y que los trabajadores participen activamente en la promoción de ambientes laborales saludables.

Entendemos que una ley que regule la problemática, debe abordar el tema principalmente desde el punto de vista de la protección y prevención, sin perjuicio de que posteriormente podrá actuar como medida reparatoria, luego de que se ha perpetuado el acoso. Necesariamente deberá proponer las medidas adecuadas para lograr minimizar las consecuencias, así como también aportar mecanismos que permitan una eficiente prevención.

Es fundamental recordar que el acoso laboral nos puede alcanzar a todos como trabajadores, por lo que es tarea en conjunto, aportar desde nuestro lugar, a fin de poder minimizar el avance y consecuencias de esta problemática.

## **BIBLIOGRAFIA**

Anuario de Jurisprudencia Laboral 2013. FCU, 1º ed. Montevideo, 2014.

Ausfelder, Trude. *“Mobbing: el acoso moral en el trabajo.”* Ed. Océano Ambar, Barcelona, 2002.

Carranza Bognalli, A.; Vallejo Gonzalez, L. (2004), *“Fatiga Laboral”* en Ergonomía Ocupacional (citado 01-02-2004). Disponible en <http://www.ergocupacional.com/4910/20608.html>

Chiavenatto, A. *“Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones”*. 8va. Edición. México, D.F. Ed. McGraw – Hill, 2007.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos sociales unidad D.6. *“Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo”*. 1999.

Dejours, Ch. *“De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo”*, en Organización del trabajo y salud ( Sessors, D. y Guiho-Bailly, M., comps. ), Buenos Aires, Ed. Lumen HVMANITAS, 1998.

Dejours, Ch. *“Trabajo y desgaste mental: una contribución a la psicopatología del trabajo.”* Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1992.

Giuzio, G. *“El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico.”* Revista de la Facultad de Derecho N°31, Montevideo, Julio - Diciembre 2011.

Giuzio, Graciela, *“Desafíos para la protección frente a las distintas formas de acoso en el lugar de trabajo.”* En XXIV Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. FCU, Montevideo, 2013.

Guizio, G. *“Una aproximación a los riesgos psicosociales”*. Librillo estudiantil Centro de Estudiantes de Derecho, Montevideo, 2014.

Hirigoyen, Marie France. *“El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.”* Ed. Paidós. Barcelona, 1999.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España, *“El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.”* Madrid, 1998. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

Leymann, H. *“El contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo.”* México D.F., 2009. Disponible en <http://www.kwesthues.com/e-LeymannEJWOP1996.pdf>

Mangarelli C., *“Acoso Laboral. Concepto y Prevención.”* En Revista Derecho Laboral, Tomo L, N° 225, enero – marzo 2007, FCU, Montevideo, 2007.

Mangarelli, C. *“Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico”*. FCU, 1º ed. Montevideo, 2014.

Mangarelli, C. *“Aplicación supletoria del derecho civil en el derecho del trabajo.”* FCU, 1º ed. Montevideo, 2000.

Moreno Jiménez, B; Báez León, C. *“Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas”*. Universidad Autónoma de Madrid, 2010.

Nicoliello, A., Colotuzzo, N., *“Acoso moral en el trabajo: prevención y reparación”* en Revista Derecho Laboral, Tomo L, N° 226, abril – junio 2007, FCU, Montevideo, 2007.

OIT, *“Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control.”* Ginebra, 1986.

OMS, *“Protección de la salud de los trabajadores”* Nota Descriptiva N° 389, Abril de 2014. Disponible en : <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>

OMS, *“Sensibilizando sobre el Acoso psicológico en el trabajo.”* Serie Protección de la Salud de los Trabajadores N° 4. Ginebra, 2004.

Panizza, Carolina. *“Jurisprudencia reciente de la Inspección General de Trabajo en materia de acoso moral.”* En Revista Derecho Laboral, Tomo LIX, N° 261, enero – marzo 2016, FCU, Montevideo, 2016.

Parés Soliva, M. *“El acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Enfoques multidisciplinarios”*. En Revista Jurisprudencia Argentina. Número Especial. Ed. Lexis Nexis, Buenos Aires, Julio 2007.

Pines, A.; Aronson, E. *“Career burnout: Causes and cures”*. New York: The Free Press, 1988.

Plut, S. *“Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo”*, en Revista Científica de UCES, Vol.VI, N°1, 2002.

Roozeboom, M. B., Houtman, I., Van den Bossche, S. *“Monitoring Psychosocial Risks at work”*. Ed. S.Leka & T.Cox. Nottingham, 2008.

Selye, H. *“Tensión sin angustia”*. Ed. Guadarrama, Madrid, España. 1975.

Sotelo Márquez, A. *“Acoso moral en el trabajo: desde la perspectiva de los derechos humanos fundamentales”*, FCU, 1º ed. Montevideo, 2010.

## **ANEXOS**

### **A. Entrevista al Sr. Hugo Etchenique. Responsable de la Comisión de Acoso Laboral, PIT - CNT**

#### *1. ¿De qué forma se ha abordado la problemática desde el PIT – CNT?*

Empezamos a trabajar esto en el 2004, lo que es hoy la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de Trabajo. El tema se venía tratando anteriormente. Fundamentalmente, se estaban dando los primeros pasos pero no existía ni siquiera una visión clara de cómo tratarlo, no existía un abordaje sindical formal del tema. En base a un convenio entre el PIT - CNT y la Facultad de Psicología, con Silvia Franco en particular, que era la que estaba a cargo de Psicología del Trabajo en ese momento, surge la comisión, a través de un grupo que se creó en la facultad para atenuar las consecuencias de los procesos de acoso. De ese grupo que se armó en ese momento, el dispositivo que crearon que se llama “Historia Vital del Trabajo” se originó para tratar problemas de estrés post traumático, tratando de ubicar el problema en la historia laboral de cada uno, desde lo cual se trata de objetivizar y bajar a tierra el problema y en cierta medida, lo que se logra es contrarrestar el desequilibrio emocional, que es producto de todo este tipo de situaciones. El acoso se genera por el individualismo y la competencia

Nosotros empezamos a estudiar todo esto porque además, es un tema que para nosotros se viraliza en esta parte del mundo en la década de los '90, a consecuencia de todo lo que fue el fenómeno de la globalización donde cambia la organización del trabajo, lo que en ese momento se llamaba el sistema socialista, porque en cierta medida hacía una especie de contención en cuanto a las posibilidades del capital de manejarse más libremente. Esto generó las condiciones para que se diera todo ese proceso de precarización del trabajo, de exacerbación del individualismo, de la competencia, desregularización, flexibilización, pérdida de derechos laborales. Todo eso tuvo consecuencias. Fue un cambio que no solo afectó las relaciones laborales, afectó incluso a nivel del conocimiento ya que acentuó más el compartimiento del conocimiento.

La investigación que se empezó a hacer coincide con la llegada de este fenómeno a los países más desarrollados, lo cual fue anterior a nosotros. Al darse estos procesos en sociedades que son más sensibles a todo lo que tiene que ver con la seguridad social, se empieza a investigar y surgen investigaciones de todo tipo. La primera idea errónea que surge en aquel momento, fue que se consideraba que una persona estaba siendo acosada cuando había sufrido doce meses de un hostigamiento reiterado y sistemático. Eso parte de visiones que proceden fundamentalmente de la psicología y la psiquiatría. Esto no quiere decir que la persona comenzó a sufrir acoso desde el momento que golpea la puerta del consultorio. Es más, no todos los que sufren acoso se enferman de la misma manera. No creo que haya una persona capaz de pasar por un proceso de acoso sin tener alguna consecuencia en cuanto a su estado de salud. Todos los procesos de acoso son distintos, las afecciones que sufre la gente son diferentes, ya que puede manifestarse en emocionales, trastornos mentales, trastornos físicos, etc. Pero siempre hay quebranto de salud, sea percibido o no por la misma persona. Las personas salen a buscar ayuda cuando ven que es un problema y que no son los culpables. El proceso para llegar a darse cuenta de que no eran los culpables, implicaba que fuera una demora bastante importante y a través de ese tiempo, la víctima va absorbiendo las consecuencias de toda esa situación. Quien sea que esté tratando el tema, se entera cuando la persona se acerca y plantea que ya lo viene arrastrando desde un tiempo.

## *2. ¿Qué importancia tiene caracterizar el perfil del acosador y el del acosado?*

Se habla de perfil y se habla de lo que no es acoso diciendo que un jefe autoritario no implica que se trate de una situación de acoso.

¿Por qué una persona es autoritaria? Si una persona respeta los derechos del otro y mantiene una relación respetuosa no se manifiesta autoritario, ahora, si en una relación no se respeta como persona al otro individuo, evidentemente eso va a traducirse también en una violación de sus derechos como persona que son derechos fundamentales que no se pierden cuando se marca la tarjeta para entrar a trabajar.

Uno tiene que analizar todas las cosas. Nosotros no empezamos a meternos en el tema para ver qué podíamos elaborar desde el punto de vista de un conocimiento. Nosotros empezamos a meternos en el tema para ver cómo

podíamos solucionar el tema, los casos. La mirada que se tiene desde lo sindical es cómo podemos resolver los casos que se presenten y cómo podemos prevenir para que no se repitan.

### *3. ¿A través de qué medios se ha encarado la problemática?*

De todos los trabajos que nosotros encontramos, lo más serio es lo del Instituto ISTAS de España, que toma una metodología de trabajo dinamarquesa y lo adapta a la realidad española para empezar a aplicarlo. Se trata de un instituto de una central de trabajadores españoles de Comisiones Obreras. Acá se está utilizando. Ahí nosotros encontramos una veta importante en cuanto a poder no solo comprender el problema en sí, porque generalmente, las versiones que uno encuentra apuntan a analizar conductas de la gente y no se dan cuenta que es posible tener una conducta que no se ajuste a lo aceptable si hay condiciones para que esa conducta se pueda dar. En esas circunstancias vemos la importancia de los cambios que se dieron en la década de los '90 que llevaron a una forma de organizar el trabajo un poco más estructurada como el fordismo y taylorismo, más todo lo que implicó los cambios que trajo el toyotismo. Ese tipo de situaciones provocó un desajuste total. Todo lo que se había logrado, incluso hasta generado normas laborales, por ejemplo, en cada lugar de trabajo había una descripción de tareas y ahora, en algunos sindicatos se está queriendo reestructurar la división de tareas, se constata que hay descripción de ciertas tareas que desde hace años no son desarrolladas. Al no existir en algunos casos algo que diga específicamente qué tareas le corresponden, da lugar a que cualquiera mande a hacer cualquier otra cosa.

Nosotros lo que sostenemos, justamente, es que hay que trabajar sobre los factores de riesgo para minimizarlos o eliminarlos en lo posible, para que esos riesgos que pueden dañar la salud de los trabajadores sean mínimos. Estamos hablando de factores de riesgo psicosociales y tenemos determinados riesgos psicosociales que están directamente relacionados con el acoso.

Entendemos, en principio, que todas las disciplinas hoy por hoy, actúan sobre el daño ya establecido, o sea, no encontramos ninguna disciplina que esté actuando en prevención en el tema.

Hoy estamos teniendo, a través del decreto 291 al que ahora se le agregó el 244 que se corresponde al CIT 155, donde se establece que todos los temas

relacionados con la salud laboral deben trabajarse a nivel tripartito, a nivel nacional por rama, o bipartito en cada lugar de trabajo. Es necesario que se reconozca la función del delegado de salud o de seguridad.

Lo primero que se hizo para tratar este tema, fue incluirlo dentro de los derechos inespecíficos que luego se empezó a trabajar así dentro de la Inspección de Trabajo. Así como la ley lleva un problema social a lo individual, trabajarlo desde la Inspección en base a los derechos inespecíficos también lo traslada al ámbito individual porque tratarán la violación del derecho a la persona.

#### 4. *¿Cuál es la postura respecto a la normativa referente al tema?*

Con respecto a la ley, consideramos que es un tema que se debe tratar a nivel bipartito y tripartito en la negociación colectiva. Se tiene que trabajar sobre la organización del trabajo ya que los riesgos psicosociales nombran aspectos concretos de la organización del trabajo, los cuales están mal diseñados en cuanto a lo que tiene que ver con la salud del trabajador. Hubo catedráticos del Derecho que consideraron que incluirlo dentro de la justicia civil no correspondería, ya que lo natural sería incluirlo en la justicia laboral, ya que es una legislación protectora de la parte más débil. El considerarlo en la justicia civil implica poner partes desiguales en situaciones iguales.

Últimamente se ha logrado un avance, ya que se ha logrado incluir horas de formación a las personas que están dentro del tema, como por ejemplo los delegados. Se ha ido avanzando en el tema y lo que nosotros planteamos fue que si bien se ha generado toda una institucionalidad respecto a las cosas nuevas que van surgiendo para tratar el tema y elaborar normas para tratar los temas, sería importante que se respetara esa institucionalidad.

En lo personal, creo que es preferible que la gente que está en el tema, sea la que elabore las normas, y más, cuando están involucrados los actores sociales.

Nosotros no solo teníamos problemas en cuanto a la falta de normas respecto al tratamiento del tema. Nosotros en el 2007, generamos todo un protocolo de actuación mediante actividades para generar herramientas para un abordaje del tema. Se trabajaron además, los mapas de riesgo de los factores psicosociales, tomamos como base un trabajo realizado por el Instituto de Medicina Laboral de la Facultad de Medicina.

Todo esto nos permitió salir a hablarlo con los sindicatos. Esto implica cambios muy importantes, no solo a nivel de normativa, a nivel de procedimientos, sino también, cambios en la cabeza de las propias organizaciones de trabajadores.

Lo que pretendemos es contar con herramientas para poder tratar el tema del acoso y poder trabajar en prevención.

Tenemos problemas en cuanto a lo que se quiere hacer a través de una ley, ya que considero que es importante incluir dentro de las normas los factores de riesgo psicosociales. Hay que crear normas en eso que nos permita trabajar sobre esos factores de riesgos y actuar en prevención. Tenemos problemas respecto a la poca claridad que existe sobre el tema, lo que se presta más aún en estas épocas en las que no solo hay desregulación laboral.

La ley de acoso laboral va implicar trabajar únicamente en los actos, ya que no se tomarán en cuenta las condiciones del trabajo que producen el acoso y favorecen ese tipo de conductas y a su vez, lo va a tratar de forma individual y no como un problema social y colectivo. Tenemos problemas de instrumentación de algunas cosas, cuando ya tenemos algunas normas sobre el tema que son útiles para el tratamiento del problema.

##### *5. ¿Cuál es la postura respecto al Derecho comparado?*

En mi opinión al mirar alrededor, respecto al resto de América Latina, estamos adelantados, porque más allá de hacer una ley, es importante diferenciar lo que se dice que se hace y lo que se hace realmente. Lo que tenemos que entender, es que las normas fundamentales que se requieren son laborales. Sería ideal que desde lo laboral se crearan las normas necesarias para lo laboral y la legislación civil instrumentara todo lo que pudiera ser para evaluar si el caso amerita hacer una demanda por daños y perjuicios. Instrumentarlo de forma tal que se facilitaran todos esos procesos en las situaciones que se requiera una reparación porque ya sea a nivel de la salud o económico.

Viéndolo desde el punto de vista de los trabajadores, la creación de una ley no es una solución, ya que no consideramos que actúe como prevención. Consideramos que las leyes no son una garantía, principalmente el objetivo es erradicar el problema

6. *¿De qué forma se está trabajando actualmente desde el PIT – CNT en materia de prevención?*

Para nosotros, la forma de trabajar y solucionar el problema es tener las normas que nos permitan hacerlo, y tener gente capacitada y con conciencia clara, que deben involucrarse y trabajar para que esas situaciones no sucedan y hacerlo principalmente a nivel de la negociación colectiva.

En estos momentos, precisamente, se está trabajando a nivel de negociación colectiva y no hay mecanismos oficiales de prevención. La principal forma de prevención es que se trabaje en el ambiente de trabajo y se tenga conocimiento de las condiciones de trabajo. Es necesario un conocimiento técnico y además el conocimiento de la gente que está efectivamente trabajando. Consideramos que el trabajador tiene que tener un rol importante para lograr impulsar las medidas preventivas. Hay que analizar los protocolos internos de las empresas y verificar que se cumplan.

**B. Entrevista a la Licenciada en Psicología, Ana Charamelo. Master en Gerontología Social, Universidad Autónoma de Madrid; Ex Prof. Adj. Dpto. de Geriátrica, Facultad de Medicina, Universidad de la República; Prof. Adj. Dpto. de Ciencias Cognitivas, Universidad Católica del Uruguay.**

1 -¿Cómo se concibe el acoso laboral, por parte de la víctima?;¿Qué es lo que percibe y de qué forma lo hace?

Depende de la situación, del tipo de acoso y de la personalidad de la víctima.

Muchas veces la víctima no reconoce que está siendo acosada, es tan sutil la situación, que cree realmente que merece que lo que le está pasando, porque su autoestima ha sido dañada de tal manera, que se constituye una suerte de autorreprobación, y llega a creer que es inepta, que no hace las cosas bien, que es torpe (Síndrome de Estocolmo).

El acoso laboral desde el punto de vista psicológico tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir y consumir desde el punto de vista emocional e intelectual a una persona. Los objetivos pueden ser querer sacar a esa persona de la institución, empresa, organización, etc., o simplemente satisfacer la necesidad del acosador de controlar, agredir y/o destruir a una persona, en algunos casos es más impersonal, satisfacer la necesidad del acosador de sentirse con poder.

Algunos investigadores, han constatado que la causa más frecuente de acoso laboral son los celos y la envidia por parte del acosador hacia la víctima, porque visualiza en ésta alguna cualidad o rasgo que los hace destacarse del resto de los trabajadores de la organización.

De las estrategias que el acosador utiliza para destruir a la víctima:

- 1) Limitaciones en la comunicación: no se le permite expresarse o comunicarse, se les prohíbe comunicarse con sus compañeros, separándola del grupo en que estaba inserto.
- 2) Limitaciones del contacto social: no se le dirige la palabra a la víctima, no se permite que nadie lo haga, se le aísla de sus compañeros
- 3) Desprestigio ante los compañeros: bromas y burlas sobre la víctima y su familia, orígenes, antecedentes, etc.
- 4) Se promueve la desacreditación de la capacidad laboral y profesional de la víctima (muchas veces superior a la del acosador), y se le asignan tareas muy inferiores a las que estaba realizando o en relación a su capacidad; o por el

contrario se le asignan tareas muy superiores en cantidad o calidad. Las evaluaciones son siempre negativas, generando paulatinamente el sentimiento de inutilidad, de no poseer las cualidades y habilidades que se necesitan para realizar su tarea y esto indefectiblemente va corrompiendo su autoestima.

## 2 - *¿Cuáles son los principales efectos a nivel psicológico?*

El acoso laboral sostenido en el tiempo, lleva a la víctima a padecer los efectos del mismo a nivel psicológico, físico y social.

*Efectos emocionales:* de acuerdo con su personalidad van a manifestarse con síntomas de ansiedad, angustia, agresividad, miedo, enojo, paranoia (ideas persecutorias), depresión, conductas adictivas (alcoholismo, ludopatía, etc.), y más grave, ideas de muerte. Se dan cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias), rasgos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) y alteración del deseo sexual (hipo actividad sexual, etc.).

*Efectos cognitivos:* pérdida de la memoria, reducción de la capacidad atencional y concentración.

*Efectos físicos:* trastornos psicósomáticos como son: cefaleas, trastornos del sueño (insomnio o hipersomnia), bulimia, problemas dermatológicos: dermatitis seborreicas, psoriasis, trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, gastritis, reflujo, colon irritable, etc.).

## 3 - *¿Qué efecto tiene padecer acoso laboral para la familia de la víctima y para el entorno laboral?*

Como consecuencia de lo anteriormente descrito la víctima comienza a aislarse de sus compañeros de trabajo, de sus amigos y de su familia.

El sentimiento de culpabilidad que se ha ido desarrollando en la persona, lleva a que la familia y su entorno más próximo la cuestionen sobre su comportamiento, situación que potencia su inseguridad y desvalorización personal.

Aumenta la conflictividad con la familia, cónyuge, hijos. Ésta a su vez repercute directamente en ellos, conflictos de pareja, separación, problemas de rendimiento escolar en los hijos. Abandono de amigos.

4 - *¿Existen consecuencias irreversibles, en cuanto a salud (física y mental) para la víctima?*

Si la situación no es visualizada por la víctima y se perpetúa en el tiempo, va desgastando a la persona y a sus vínculos con consecuencias irreversibles como una separación, la pérdida de amigos, o una jubilación anticipada por problemas psicológicos o físicos.

La OIT- Organización Internacional del Trabajo-manifiesta que: "Los actos de violencia en el trabajo provocan alteraciones en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y en el entorno laboral en su conjunto, además de consecuencias devastadoras para la salud del individuo". Sin embargo, cabe destacar que los "actos de violencia" son extremadamente sutiles, pero igual de devastadores que actos más frontales, como los golpes.

5 - *¿De qué forma es posible implementar una política de prevención en el medio ambiente de trabajo?*

Es posible implementar una política de prevención en el medio ambiente de trabajo, tomando las siguientes medidas:

- . Construcción del manual de convivencia laboral
- . Utilización por parte de la empresa u organización, un protocolo de prevención de acoso laboral y de riesgos psicosociales del mismo.
- . Sensibilización y capacitación sobre acoso laboral para el personal.
- . Capacitación en temas que fortalezcan el relacionamiento, tales como el manejo de conflictos, comunicación, relaciones interpersonales.
- . Desarrollar estrategias de relacionamiento y estrechamiento de vínculos, como festejos de cumpleaños, colectivos, salidas fuera de las horas de trabajo.

6 - *¿Qué importancia tiene la prevención para evitar las consecuencias del acoso?*

La importancia que tiene la acción preventiva en relación al acoso laboral, es fundamental para preservar la salud mental y física de los trabajadores y mantener una buena gestión de la empresa y organización que los emplea.

Para ello es necesario utilizar Protocolos de evaluación en diferentes aspectos, e indicadores que orienten a los directores si están gestionando bien su empresa.

Los trabajadores motivados, respaldados, escuchados, van a trabajar y rendir mucho mejor que otros que no lo están, y esto beneficia directamente los intereses empresariales. Pero además, es parte de los derechos humanos, que como tales tienen que ser protegidos por la ley con su correspondiente sanción legal si no se cumplen.

Es necesario que las empresas desarrollen estrategias para sensibilizar y erradicar el acoso laboral, y promover el desarrollo de habilidades de negociación. Pero también es necesario que todos los trabajadores se informen sobre el tema, para lo cual es fundamental implementar, desde las instituciones educativas, estatales, gobierno, central de trabajadores, gremios, la difusión del tema, cómo identificarlos, y promover la implicancia en el problema.

### **C. Proyecto de Ley "ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. (Prevención, corrección y sanción)."**

**Artículo 1º.** (Bien jurídico tutelado).- El derecho a trabajar en condiciones dignas, sea en el ámbito público como en el privado, es inherente a la persona humana. El derecho a desempeñarse en un ámbito laboral saludable, mental, físico, emocional y moralmente, es inalienable.

**Artículo 2º.** (Objeto).- El objeto de la presente ley es prevenir, corregir, sancionar a los responsables y ayudar a las víctimas de acoso moral en el trabajo.

**Artículo 3º.** (Ámbito de aplicación).- Las normas de la presente ley serán aplicables a todos los organismos públicos de la Administración Central, a los Gobiernos Departamentales, a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados y a las personas públicas no estatales. Toda relación laboral privada se someterá, asimismo, a las previsiones de la presente ley.

**Artículo 4º.** (Definición de acoso moral en el trabajo).- Configuraré acoso moral en el trabajo, la incursión en toda conducta susceptible de violentar la dignidad de otra u otras personas, por parte de una persona o grupo de ellas, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán reiterarse a través del tiempo y ser negrantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo.

**Artículo 5º.** (Definición del ultraje moral).- Bastará para constituir ultraje moral un solo acto hostil que por su gravedad lesione la integridad física, mental, moral o emocional de la persona, y que aun sin producir daño, sea capaz de vulnerar la dignidad humana.

**Artículo 6º.** (Modalidades).- La ley distingue tres modalidades de acoso moral laboral: acoso descendente, acoso ascendente y acoso horizontal. El acoso descendente procede de un superior jerárquico respecto de un subordinado; el acoso ascendente procede de un subordinado respecto de un superior jerárquico; el acoso horizontal procede entre compañeros, o colegas de trabajo, de igual jerarquía.

**Artículo 7º.** (Presunción simple a favor del denunciante).- Se presumirá la existencia de acoso moral laboral en cualquiera de las circunstancias que a título enunciativo se detallan, sin perjuicio de la prueba en contrario:

A) La no asignación de tareas.

B) La asignación excesiva de tareas.

- C) La asignación de tareas notoriamente inferiores, o, superiores para las que el trabajador está capacitado.
- D) Asignación de tareas totalmente inútiles o absurdas.
- E) Permanentes cambios de tareas o traslados injustificados.
- F) Impedir al trabajador la comunicación con sus pares, jefes o subordinados.
- G) No suministrarle al trabajador los elementos, instrumentos, materiales o información necesaria para el desempeño de su trabajo.
- H) Aislar a la persona del resto de los trabajadores.
- I) Amenazas ciertas o veladas mediante cualquier forma.
- J) Calumnias, insultos, o rumores acerca del trabajador en cuestión.
- K) Atribución de enfermedades, condiciones falsas o humillantes y forzamiento a que el trabajador sea sometido a evaluaciones médico psiquiátricas.
- L) Ejercicio abusivo del poder disciplinario.

**Artículo 8º.** (Deber de prevención).- La prevención del acoso moral en el trabajo estará a cargo del Estado, de las empresas e instituciones que tengan personal a su cargo, y de los sindicatos de trabajadores.

A) El Estado implementará políticas públicas tendientes a la difusión de la existencia y efectos del acoso moral sobre la salud de los trabajadores, y de los daños institucionales y sociales que el mismo apareja. Para el cumplimiento de este deber podrá disponer la realización de campañas audiovisuales, escritas o mediante cualquier otro medio idóneo para alcanzar a toda la población. En el ámbito de la Administración Pública deberán dictarse al menos una vez al año, cursos de capacitación sobre la prevención del acoso moral y la aplicación de la presente ley, a cargo de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

B) Las empresas, instituciones, organizaciones y unidades productivas con más de veinte empleados deberán elaborar un Código de Conducta que deberá ser notificado fehacientemente a sus funcionarios. Cuando el número de trabajadores sea inferior a veinte, deberán incorporar al contrato de trabajo cláusulas anti-acoso. En ambos casos los empleadores informarán claramente la existencia de:  
i) una política de rechazo a las conductas de acoso moral; ii) los procedimientos a seguir por quienes deseen realizar una denuncia; iii) cuál será el trámite interno dado a la misma; iv) las sanciones a aplicarse en caso de constatar la veracidad de la denuncia.

Deberán asimismo capacitar a sus mandos medios y altos acerca de cómo prevenir, atender, proceder y sancionar a los trabajadores que asedien moralmente a sus superiores, colegas o subordinados.

C) Las organizaciones sindicales de trabajadores deberán capacitar al menos una vez al año a sus directivos, e instruirlos acerca de la forma en que deben asesorar a los trabajadores que presenten una denuncia por acoso moral.

Asimismo deberán: i) informar periódicamente a los trabajadores acerca de los derechos y deberes que dimanar de la presente ley; ii) fijar mediante protocolos escritos la forma en que puede realizarse la denuncia, ante quien se debe dirigir y los procedimientos a seguir; iii) ante la existencia de indicios fundados de la existencia del acoso denunciado, deberán proceder a la adopción de medidas de tutela eficaces y efectivas.

**Artículo 9º.** (Responsables).- El empleador es el garante de la seguridad y salud de sus dependientes, debiendo responder por los daños causados en ocasión del trabajo.

Esta responsabilidad es sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente al agente directo del acoso moral. El acoso laboral configurará notoria mala conducta.

**Artículo 10.** (Denuncia ante la Inspección General de Trabajo).- El trabajador moralmente acosado podrá comparecer ante la Inspección General de Trabajo, a los efectos de: i) recibir asesoramiento en cuanto a sus derechos y opciones de actuación; ii) denunciar su situación.

La Inspección General de Trabajo dispondrá de las mismas potestades inspectivas y sancionatorias frente a todas las denuncias, sin importar que el denunciado pertenezca al sector privado o al público.

La Inspección General de Trabajo, una vez recibida la denuncia por acoso moral, sin más trámite indicará la reubicación provisoria del presunto acosado hasta tanto se resuelva el asunto. En caso de comprobarse mediante el proceso administrativo que el empleador no ha cumplido con las obligaciones previstas en el literal B) del artículo 8º, se procederá a aplicar en forma progresiva, apercibimiento y multas de hasta 1.000 UR (mil unidades reajustables).

Siendo que tanto el acoso moral en el trabajo como el ultraje moral afectan el clima laboral de la empresa o institución, a los efectos de la graduación de la multa se atenderá al número de trabajadores dependientes, así como a la primeridad o reincidencia en la conducta.

El producido de las multas será destinado en su totalidad, a la integración de un Fondo de Ayuda a la Recuperación de Víctimas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y estará integrado por profesionales de la salud y del derecho, los que actuarán con independencia técnica, procurando la recuperación integral del acosado.

**Artículo 11.** (Acción de Cese de Hostigamiento).- Independientemente de la denuncia ante la Inspección General de Trabajo, el trabajador podrá solicitar el cese de hostigamiento laboral, a cuyos efectos serán competentes en Montevideo los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo. En el interior serán competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y en su defecto los Juzgados Letrados de Primera Instancia.

El cese de hostigamiento se tramitará conforme al procedimiento previsto en la Ley Nº 16.011, de 19 de diciembre de 1988.

La finalidad de este proceso es el cese de las hostilidades, así como disponer las medidas cautelares tendientes a evitar la producción de nuevas lesiones de derechos.

A fin de un efectivo cumplimiento de lo resuelto, el Juez podrá imponer al demandado la aplicación de astreintes.

**Artículo 12.** (Acción civil de reparatoria patrimonial).- Sin perjuicio de la acción de cese de hostigamiento, el trabajador podrá reclamar judicialmente, mediante juicio ordinario, el resarcimiento de los daños y perjuicios derivados del asedio padecido. En caso de acreditarse el acoso moral, se aplicará al acosador una sanción nunca inferior a los cinco salarios del trabajador asediado, acumulativa a los daños y perjuicios que correspondieren. Esta acción prescribirá a los cuatro años contados a partir del último acto hostil.

**Artículo 13.** (Medidas de protección al denunciante y testigos).- Tanto en sede administrativa como jurisdiccional, los testigos y el denunciante deberán ser protegidos en caso de que existan sospechas de riesgo grave de su integridad o conservación de la fuente laboral.

A tales efectos se autoriza:

- A) La utilización de mecanismos que impidan su identificación por parte de terceros ajenos al proceso durante cualquier instancia del mismo.
- B) Que sean citados de manera reservada para recibir su declaración inicial.

C) Prohibir la toma de fotografías o registrar su imagen tanto por parte de los particulares como por los medios de comunicación.

D) De ser posible en virtud de las características organizacionales, su reubicación en un lugar adecuado a su jerarquía, dentro de la organización o empresa.

E) En caso que el Juez interviniente lo estimare necesario, podrá adoptar las restantes medidas de tutela que entienda pertinentes conforme a Derecho.

**Artículo 14.** (El acoso moral laboral como falta grave o configurador de notoria mala conducta).- Cuando mediante sentencia firme se haya constatado la implicancia de un funcionario público en conductas calificadas como acoso moral o ultraje laboral por la presente ley, deberá iniciársele sumario administrativo y la conducta será considerada como falta grave. Cuando el acoso se verifique en el ámbito privado, la empresa deberá despedir al trabajador por notoria mala conducta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el acosador revista la calidad de funcionario público, una vez haya recaído a su respecto sentencia condenatoria firme, quedará inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante diez años.

**Artículo 15.** (Registro de Infractores).- La Inspección General de Trabajo llevará un Registro de Infractores, en el cual se anotará el nombre y profesión de quienes hayan sido sindicados judicialmente mediante sentencia firme como responsables de acoso moral laboral o ultraje laboral. A estos efectos el Juez de la causa comunicará a la Inspección General de Trabajo, la sentencia firme para su incorporación al Registro de Infractores. Este registro podrá ser consultado por las empresas, instituciones y organismos antes de contratar directivos y encargados de personal y de recursos humanos, bajo pena de ser solidariamente responsables del daño por estos causado.

**Artículo 16.** (Sanción por denuncia falsa).- Quien a sabiendas de su falsedad o con temeridad manifiesta denunciare administrativa o judicialmente pretendiendo el amparo de esta ley, será pasible de despido por notoria mala conducta, o falta grave, según correspondiere, sin perjuicio de las acciones civiles y penales.

**Artículo 17.** (El acoso como accidente de trabajo).- El acoso moral laboral es un riesgo psicosocial grave. Constatada judicialmente una situación de acoso moral en el trabajo o de ultraje laboral, el Banco de Seguros del Estado deberá asumir la atención de los daños derivados, y todos los beneficios que correspondieren se servirán conforme a la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

**Artículo 18.** (Inderogabilidad de la presente ley).- Las normas de la presente ley son de orden público.

Montevideo, 4 de agosto de 2015

PABLO D. ABDALA, Representante por Montevideo, EDMUNDO ROSELLI, Representante por Colonia, DANIEL PEÑA FERNÁNDEZ, Representante por Canelones, OMAR LAFLUF, Representante por Río Negro, WILSON EZQUERRA, Representante por Tacuarembó, EGARDO MIER, Representante por Treinta y Tres, MARIO GARCÍA, Representante por Lavalleja, ALBERTO PERDOMO GAMARRA, Representante por Canelones, JOSÉ YURRAMENDI PÉREZ, Representante por Cerro Largo, IRENE CABALLERO, Representante por Montevideo.