

Resumen Imprimible

Curso de Violencia Laboral

Módulo 3

Contenidos:

- Cómo está receptada la violencia laboral en la legislación laboral
- Ley de Contrato de Trabajo
- Ley 23592
- Normas del Código Civil aplicables
- Concepto de Daño Moral
- Inventario de Heinz Leymann
- Ejemplos de hechos actuales

Ley de Contrato de Trabajo

En el mundo laboral, todas las partes están obligadas a lo que resulta, activa y pasivamente, de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), los estatutos profesionales o de las convenciones colectivas de trabajo. De acuerdo a los artículos 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, se debe tener especialmente en cuenta la dignidad de la persona del trabajador y, en función de ello, las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un “buen empleador” y de un “buen trabajador”. Como dice la Ley, ello debe realizarse “(...) apreciado con criterios de colaboración y de solidaridad”. Esto implica entender que las partes en el contrato de trabajo están obligadas, no sólo en función de la relación patrimonial entre ambas, están obligadas también por vínculos de orden moral que son los que, en verdad, dan forma a la relación entre ambos.

Si las partes no saben qué dirá la ley en un caso específico, lo que ésta manda es que obren de buena fe, con una conducta correcta, propia de un buen trabajador y de un buen empleador. Lo mismo que en derecho de familia se dirá de un hombre, que obre como un “buen padre de familia”. La idea no es nueva, deviene del derecho romano y su importancia es que basa las relaciones, no sólo en lo específicamente correspondiente a la ley, sino en el sentido común de las personas que, bajo una determinada cultura y sociedad, entienden lo que un buen trabajador haría o un buen padre de familia haría.

El empresario y el trabajador

Asimismo, esta ley define, en su artículo 3, al trabajo como “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla mediante una remuneración”. Por otra parte, define, en su artículo 6, al empresario como quien ordena los recursos humanos, materiales e inmateriales bajo su dirección, para lograr fines económicos o benéficos. Vale decir que lo que caracteriza al empresario siempre es su capacidad de organización y dirección de la empresa. Como consecuencia, también tiene derecho a introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un

ejercicio abusivo y/o irrazonable de esa facultad, ni altere las modalidades esenciales del contrato, ni abuse perjuicio material y/o moral al trabajador.

Ejemplo relacionado con el artículo 66 de la Ley

Un empresario, o sus representantes y/o gerentes, introducen un cambio como los que está detallando la norma y, que ese cambio implique desde la perspectiva del acoso laboral, un hostigamiento, un menoscabo a los derechos del trabajador. Lo que dice la norma, en este caso, es que el trabajador podrá iniciar por este artículo un juicio sumarísimo para impedir que el empresario cambie sus condiciones y modalidad de trabajo de manera que le resulten perjudiciales.

No es menos cierto que tendrá que producir prueba, pero tiene a su alcance esta norma, cuya bondad es que puede iniciar este juicio sin tener que darse por despedido. Si el trabajador entiende que el agravio moral por el acoso que sufre implica una violencia laboral, ya sea sexual, psicológica, económica y patrimonial o simbólica, podrá utilizar el procedimiento sumarísimo del artículo 66 sin tener que darse por despedido. Vale aclarar que se sustanciaría el juicio con el empleado desempeñando tareas dentro de la empresa.

Si el empleado optase por darse por despedido, al darse por injuriado, toda injuria que funde un despido indirecto debe ser probado en juicio, tal como lo fundamenta el artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El trabajador puede darse por despedido por el acoso porque no incide en el derecho laboral que el acoso esté estipulado específicamente como causa de despido indirecto.

También, el trabajador puede optar por quedarse en su puesto laboral porque necesita su trabajo y enfrentar desde allí lo que le sucede. En ese caso, la ley le brinda protección, dado que está dentro de esa relación laboral mientras dure la sustanciación del juicio y se subsanen las causas denunciadas, si es que las mismas fueran probadas y/o que hubiere un acuerdo en el juicio. También el empleador podría despedirlo durante el juicio, lo que implicaría pagarle la

indemnización por despido que exige la ley por el artículo 245. Esto se debe a que el empleador no puede invocar por causa la apertura de este juicio porque el mismo implica el ejercicio de un derecho del trabajador que, además, opta por la continuidad de vínculo laboral.

Por otro lado, si bien el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo admite que se realice un juicio sumarísimo corto y, a pesar de ello, no cesan las causas o el trabajador no puede, o no quiere, volver a su lugar de trabajo, podrá darse por despedido e iniciar un juicio para la percepción de una indemnización por los perjuicios que le hubieren acarreado.

Artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo

Este artículo establece la obligación del empresario, atento a que tiene la facultad de organización y dirección de la empresa, y de brindar seguridad en el trabajo.

El artículo dice que está obligado a observar las normas de higiene y seguridad en el trabajo, lo que implica:

“adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.”

Si no cumpliera con esta obligación de brindar trabajo “seguro”. El trabajador podría rehusarse a brindar tareas, sin que pueda ser sancionado ni despedido por ello y siempre que la exigencia de brindar tareas lo enfrente a un peligro inminente de daño o, por ejemplo, el lugar fuera declarado insalubre y el empresario no hubiese hecho nada de lo que le fue solicitado.

Por este artículo, si el trabajador ha sufrido daños en función de un acoso laboral, hostigamiento laboral u otra causa de violencia laboral, dado que el empleador debe asegurar un ámbito de trabajo seguro, es responsable por no haber proveído el

mismo y, enterado de lo que ocurría, no haber tomado las medidas necesarias para asegurar el ámbito de trabajo.

La obligación del empleador, en función de esta ley, es la de mantener indemne al trabajador por el hecho del trabajo. La ley entiende que el empresario, al tomar trabajadores para su empresa, asume los riesgos de la explotación y debe protección a la persona física que presta el trabajo. Así, el empleador debe protegerlo en su salud física y psíquica que le implique una futura incapacidad para trabajar.

Si esto no se cumpliera, el empresario debe pagar los salarios, aunque no haya tenido responsabilidad por la situación, ya que el trabajador debe salir indemne de la relación laboral. Los daños que sufre el trabajador por incumplimientos de higiene y seguridad o por la no adopción de los resguardos necesarios que, según el tipo de trabajo y la experiencia, sean necesarios para proteger la integridad psicofísica del trabajador, deben ser reparados por las normas civiles y laborales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El Código Civil

A través del Código Civil también pueden encontrar tutela los casos de acoso laboral. Si fueran actos del empleador, la tutela se da a través de los artículos 1072, en el caso de “dolo” y 1109, en el caso de “culpa”.

Si existe una ley que manda realizar determinada conducta o protege un derecho y por el accionar de una persona esos derechos son violentados, existe obligación de resarcir el daño ocasionado. Cabe aclarar, que tiene que haber intención de dañar, como establece el artículo 1072.

- “Art. 1.072. El acto ilícito ejecutado a sabiendas y con intención de dañar la persona o los derechos de otro, se llama en este código "delito".
- Art. 1.073. El delito puede ser un hecho negativo o de omisión, o un hecho positivo.

- Art. 1.074. Toda persona que por cualquier omisión hubiese ocasionado un perjuicio a otro, será responsable solamente cuando una disposición de la ley le impusiere la obligación de cumplir el hecho omitido.
- Art. 1.075. Todo derecho puede ser la materia de un delito, bien sea un derecho sobre un objeto exterior, o bien se confunda con la existencia de la persona.
- Art. 1.077. Todo delito hace nacer la obligación de reparar el perjuicio que por él resultare a otra persona.
- Art. 1.078. La obligación de resarcir el daño causado por los actos ilícitos comprende, además de la indemnización de pérdidas e intereses, la reparación del agravio moral ocasionado a la víctima.

La acción por indemnización del daño moral sólo competirá al damnificado directo; si del hecho hubiere resultado la muerte de la víctima, únicamente tendrán acción los herederos forzosos.

- Art. 1.082. Indemnizando uno de ellos todo el daño, no tendrá derecho para demandar a los otros, las partes que les correspondieren.
- Art. 1.083. El resarcimiento de daños consistirá en la reposición de las cosas a su estado anterior, excepto si fuera imposible, en cuyo caso la indemnización se fijará en dinero. También podrá el damnificado optar por la indemnización en dinero.”

Por otro lado, si no hubo intención de dañar, pero el perjuicio o hecho dañoso ocurrió, ya sea por hechos del empleador o de terceros actuando por éste, se entiende culpa y solidaridad del empleador en caso del actuar de terceros. Esto se funda en los siguientes artículos del Código Civil:

- “Art. 1.109. Todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio. Esta obligación es regida por las mismas disposiciones relativas a los delitos del derecho civil.

Cuando por efecto de la solidaridad derivada del hecho uno de los coautores hubiere indemnizado una parte mayor que la que le corresponde, podrá ejercer la acción de reintegro.

- Art. 1.113. La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado.

En los supuestos de daños causados con las cosas, el dueño o guardián, para eximirse de responsabilidad, deberá demostrar que de su parte no hubo culpa; pero si el daño hubiere sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, sólo se eximirá total o parcialmente de responsabilidad acreditando la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder.”

En conclusión, en caso de acoso por parte del empleador o de un tercero empleado de aquel, de todas maneras, quien responde es el empleador. Esto sucede como reflejo por los hechos del empleado acosador o “por la utilización de la cosa riesgosa”, es decir, el ambiente de trabajo que asume en estos casos el nombre de “cosa riesgosa” según el artículo 1113 del Código Civil.

Si fuera un tercero no empleado, pero que actuó en representación del empleador, por este también responde el empleador, ya que actúa “sirviéndose” de la empresa para ejecutar sus actos. En todo caso, es el empleador el que debe probar que ese tercero, no es alguien por quien deba responder.

Retención de tareas

En el Código Civil también se admite la “retención de tareas” hasta tanto el empleador, debidamente notificado de la situación, no revierta los hechos.

El artículo 1201 dice al respecto:

“En los contratos bilaterales una de las partes no podrá demandar su cumplimiento, si no probase haberlo ella cumplido u ofreciese cumplirlo, o que su obligación es a plazo.”

Como aquí hay un contrato, el laboral, este artículo permite que, frente a un incumplimiento del empleador, el trabajador siga percibiendo salarios si intimó a que se restablezcan las condiciones anteriores. En caso de acoso, es similar, el que lo sufre puede retener tareas, lo que significa que no brinda tareas y, a su vez, esto no le permite al empleador tomar esta acción como causa de despido por su culpa e intimarlo a que tome las medidas en cumplimiento del deber de seguridad del contrato de trabajo.

Como señalan muchos autores, este derecho de retener tareas no puede ser ilimitado. Es una acción que se toma, solicitando que se tomen acciones por parte de empleador. Es de apreciación judicial hasta cuándo estos “salarios caídos” por retención de tareas se considerarán viables. De otro modo, si la retención fuera ilimitada, se consideraría un abuso de derecho por parte del trabajador.

Ley 23.592

Esta es una ley nacional contra actos discriminatorios. Es aplicable en consonancia con el resto de la legislación que estamos revisando, en tanto puede haber casos de discriminación laboral con o sin acoso.

No nos olvidemos que la violencia laboral siempre es un acto de discriminación de un trabajador respecto del resto de la comunidad de trabajo.

En línea con esta ley, también existe un instrumento internacional, la Convención 111 de la Organización Internacional de Trabajo sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 y la Recomendación Nro. 111, complementaria a este Convenio.

Dicha Recomendación define, en su artículo 1ro, a la discriminación como:

” (...) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o condiciones de trabajo.”

Este convenio obliga, en su artículo 2do, a los Estados a:

“(...) formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia del empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier forma de discriminación a este respecto”

Por su parte, el artículo 1ro de la Ley 23.592, expresa que:

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Nótese que se hace mención, incluso, de discriminación por causas gremiales. Esto es coincidente con lo que establece la ley de Asociaciones Sindicales, Ley 23.551, que permite la acción de amparo para quien ve impedida u obstaculizada su acción gremial como representante sindical.

Otras normas que sustentan el derecho a la no discriminación

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional señala:

“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada

limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”

El artículo 75, inciso 22, la Constitución Nacional incorpora los tratados internacionales como estándar mínimos del derecho interno:

“Corresponde al Congreso:

22. Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la

totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.”

El artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo, expresa:

“Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

El artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, señala que:

“El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.”

Tratamiento a la figura de discriminación

La Ley 23.592 da especial tratamiento a la figura de discriminación con diversas causas, estableciendo que:

- Todo trabajador está protegido contra la discriminación por: raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.
- La persona puede pedir un resarcimiento por el daño que el hecho le produjo, si luego de intimado el que lo produce no cesa en su accionar. En nuestro caso, es el empleador quien deberá arbitrar las medidas necesarias para que las condiciones y ambiente de trabajo no contengan situaciones que impliquen discriminación.

- En caso de Acoso y discriminación hay que notificar al empleador de la circunstancia para hacer cesar la conducta, atento a que es el empleador el que tiene las herramientas para hacerlo. Luego si no lo hace, será responsable por ello.

Notificación al empleador

- Debe indicar puntualmente los hechos a los cuales se considera abusivos y discriminatorios.
- Debe establecer la fecha, periodicidad en que los mismos ocurren, dado que no se entiende que deben ser hechos reiterados y continuos en el tiempo. No ocasionales.
- Debe indicar lugar en el que ocurren
- Debe indicar testigos, si los hubiere: pueden ser cualquier persona, otros empleados, proveedores, clientes, cualquier persona que haya sido testigo.
- Debe fundar su reclamo en los artículos mencionados anteriormente de la Ley de Contrato de Trabajo y el Código Civil y si menciona las Convenciones Internacionales, aún mejor.
- Finalmente, debe decir “intimo arbitre los medios necesarios y suficientes para que (nombrar los hechos y personas acosadoras en el ámbito laboral) cesen de su hostigamiento / conductas discriminatorias, bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa, haciéndolos responsables a ambos, uno en forma directa y el otro oblicua, o solidaria, por los daños provocados por dicho accionar”

Si por hechos de acoso o discriminación, luego de esta intimación y habiendo dado lugar a diversos telegramas y notificaciones entre las partes, el empleador no ha realizado acto alguno o si los mismos no han resultado en el cese de las conductas dañinas, el empleado puede darse por despedido. Esto lo hará fundándose en la

negativa de los hechos por parte del empleador, o su no realización de actos para que los mismos cesaran. En ese caso, resultará responsable también la persona física que ocasionó los hechos puntuales que alega el damnificado, si es que esa persona es distinta del empleador. Ambos serán responsables solidarios por los daños sufridos.

Figura de Daño Moral

El daño moral está asentado en esta obligación de hacer cesar aquello que produce el daño, el incumplimiento de la obligación de seguridad.

Éste está definido en el artículo 1078 del Código Civil, de la siguiente manera:

- “La obligación de resarcir el daño causado por los actos ilícitos comprende, además de la indemnización de pérdidas e intereses, la reparación del agravio moral ocasionado a la víctima.

La acción por indemnización del daño moral sólo competará al damnificado directo; si del hecho hubiere resultado la muerte de la víctima, únicamente tendrán acción los herederos forzosos.”

Lo habitual es que se funde el daño moral en los padecimientos físicos y psíquicos, la incertidumbre de recuperación, el impacto del despido ocurrido como efecto del acoso.

Se entiende que esos padecimientos influyen negativamente en la psiquis del trabajador, en sus relaciones interpersonales familiares, laborales, y sociales en general.

También, para la determinación del monto del resarcimiento incide que, obviamente, el empresario no haya tomado recaudos una vez sabidos los padecimientos que pasaba el trabajador. Eso constituye un obrar cuasi delictual porque se considera que sabiéndolo nada hizo teniendo las herramientas para hacerlo.

Así, según la Cámara Nacional Especial, Civil y Comercial, la jurisprudencia ha dicho que deben tenerse en cuenta para valorar el daño moral la lesión a las afecciones íntimas del damnificado, los padecimientos experimentados como consecuencia del hecho, las incertidumbres sobre su restablecimiento todos los perjuicios ocasionados en el ámbito espiritual de la víctima.

Para fijar la indemnización por daño moral se debe valorar el cúmulo de padecimientos físicos y espirituales derivados del hecho como dolor ansiedad, disgusto, temor por las consecuencias definitivas de las heridas sufridas, duración del tratamiento, padecimientos producidos por la curación.

Pueden derivarse diversas pruebas según los hechos denunciados, pero lo que siempre es solicitado son las pruebas periciales psiquiátrica y psicológica, con el objetivo de que determinen la incapacidad que pueda tener la persona. Las mismas deben indicar cuál sería el mejor tratamiento para su estado de salud, su duración y costos e informar sobre sintomatología, dolores y/o molestias que provoca la afección. Además, deben informar cuáles eran las tareas que realizaba, el medio ambiente en que se desempeñaba y cómo se ha intervenido, dando causa o ayudando a que los síntomas y afecciones que padece la víctima cesen.

Inventario de Leymann

El inventario que hizo el psiquiatra alemán Heinz Leymann en la década del 90, en su estudio sobre el tema. Se trata de un cuestionario que se denomina LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) y es conocido como “Inventario de Leymann”.

“Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse, no la dejan expresar.
- Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.

- Los compañeros le impiden expresarse.
- Los compañeros le gritan e injurian en voz alta.
- Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- Se producen críticas hacia su vida privada.
- Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- Se la amenaza verbalmente.
- Se la amenaza por escrito.
- Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.)
- Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).”

“Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- No se habla nunca con la víctima.
- No se la deja que se dirija a uno (evitar a la víctima).
- Se le asigna a un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros.
- Se prohíbe a sus compañeros hablar con ella.
- Se niega la presencia física de la víctima (como si no existiera).

“Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- Se maldice o se calumnia a la víctima.
- Se hacen correr rumores orquestados por el acosador sobre la víctima.
- Se ridiculiza a la víctima.
- Se atribuye a la víctima una enfermedad mental.
- Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.

- Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- Se hace burla de su vida privada.
- Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en forma malintencionada.
- Se cuestionan las decisiones tomadas por la víctima.
- Se la injuria en términos obscenos o degradantes.
- Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

“Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

- No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
- Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

“Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Se la obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- Se le amenaza físicamente.
- Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- Se la agrede físicamente, pero sin contenerse.
- Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

- Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- Se agrede sexualmente a la víctima.

Son un total de cuarenta y cinco conductas o comportamientos que pueden registrarse en el tiempo y que indican la intención persecutoria y de hostigamiento. Pueden utilizarse, por ejemplo, para entender que, individualmente, pueden ser interpretadas como indicios de la existencia de intenciones persecutorias, pero, puestas en contexto y considerando su reiteración en el tiempo, si causan perjuicios a la víctima, son en su conjunto constitutivas de acoso. Otras, por su gravedad, como la agresión sexual no requieren lo antedicho.

Estas conductas forman parte de un cuestionario que puede ser utilizado para evaluar la ocurrencia de la conducta y su intensidad (del 0 al 4).

Ejemplos de casos reales

Caso 1: Hostigamiento y Acoso Laboral.

En abril de 2018, apareció, en el diario La Voz de Córdoba, el relato de un caso a partir del cual Uds. podrán percibir dos cosas:

- La aparición de las características que hemos venido desarrollando
- Y que se trata de un caso por un hecho de lesiones gravísimas reiteradas, agravadas por el placer, producidas en un contexto de Mobbing o acoso laboral

Hechos:

- La Sra. X trabajó ocho años en un call center. Allí sufrió el acoso de su supervisor.
 - El dueño de la empresa supo de la situación y no realizó ningún acto para detener los hechos.
 - Las circunstancias por las que tuvo que pasar tuvieron testigos.
-

- Las mismas le provocaron daño psíquico y hoy se encuentra en tratamiento.
- El juicio ya ha comenzado en la Ciudad de Córdoba.

La Sra. X fue sujeto de las siguientes situaciones y comentarios:

- El supervisor la trató de “inútil, loca, muerta de hambre, entre otros comentarios desacreditantes ante sus pares”.
- El supervisor la amenazaba con... “No servís para nada, es más, tengo tu telegrama de despido en el cajón, que si querés podemos arreglar de otra manera para que te quedés...”
- Otro comentario ultrajante extraído de las pruebas: “¿Le contaste a tu esposo que te hice llorar?”
- “Yo salía todos los días de mi trabajo y me iba a hacer actividad física, y eso de a poco dejé de hacerlo. Llegué a no poder salir a la calle. Me enfermaba los domingos a la tarde con problemas estomacales al saber que el lunes ya estaba más cerca”
- Un día la Sra. X enfermó, comenzó en licencia médica y decidió no volver al trabajo.
- Hoy la Sra. X comenta “Sentíamos que él se retiraba del trabajo para pensar qué golpe daría al otro día. Disfrutaba mucho ver cómo nos poníamos, disfrutaba haciendo daño” (...) “Al dueño de la empresa lo pusimos al tanto de la situación y no hizo nada. Lo tomó como una humorada, como si fueran bromas. No lo tuvo en cuenta”.

Según los comentarios públicos en la resolución del fiscal, hubo “acercamientos físicos constantes a la manera de acecho”, “tocamientos del cabello y hombros en forma de masajes”, “golpes a elementos de trabajo y gritos”.

El fiscal de Instrucción elevó a juicio la causa en contra el supervisor, y contra el propietario de la firma. Ambos están imputados de lesiones gravísimas calificadas por hechos ocurridos.

Además, determinó que el supervisor, con el conocimiento de su superior, “de manera ininterrumpida y sistemática acosó psicológica y laboralmente a la señora X con el propósito de que renunciara a la empresa, a sabiendas del significado pernicioso del acoso y con intención de causar un daño en la salud física y psíquica (de la mujer), abusando de su superioridad jerárquica y mediante un trato grosero, agresivo, manipulador, vejatorio y humillante, basado en el terror y la persecución laboral”.

Este fiscal determinó que la Sra. X sufrió lesiones psíquicas diagnosticadas como “trastorno por ansiedad con crisis de pánico secundario y estrés agudo producido por *mobbing* laboral”, y físicas, como “gastropatía antral leve”, y deja claro que el tratamiento perdura en la actualidad.

También, determinó que hubo un acoso de modo continuo y sistemático a la Sra. X, entre otras empleadas que también sufrieron acoso, aunque sin las gravísimas consecuencias en la salud que aún padece.

La pena prevista para el delito imputado es de tres a quince años de prisión.

Este caso aún no se encuentra firme dado que está siendo revisado por la Cámara y se lleva a cabo en el fuero penal como un caso de lesiones gravísimas. Lo traemos a este curso por la cantidad de hechos relatados y el correlato que los mismos tienen con lo que estudiamos hasta ahora.

Caso 2: Hostigamiento y Acoso Laboral.

Este caso se reseña a partir de una denuncia realizada en Neuquén, el 19 de marzo de 2019. Una secretaria de un Ministerio de la Provincia se presentó en la Comisaría y denunció a su exjefe por acoso laboral y hostigamiento, quien ya la había echado.

La mujer relató que:

- Desde febrero de 2017, fecha de su ingreso al cargo, fueron reiterados los episodios de acoso por parte de su superior y se conjugaron con irregularidades administrativas que el hombre la obligaba a realizar, como solicitar facturas truchas a comercios.
- Maltratos, humillaciones frente a otros funcionarios públicos, comentarios inadecuados sobre su cuerpo y mensajes fuera del horario laboral fueron algunas de las prácticas que la joven denunció ante la Policía. Incluso, relató que, para una carrera organizada por la Municipalidad, el funcionario le exigió que fuera promotora para un comercio con ropa que exhibiera su cuerpo, pero ella se negó.

La denunciante inició juicio penal y solicitó la reincorporación a su puesto de trabajo.

Caso 3: Hostigamiento y Acoso Laboral.

Este caso en comentario sucedió en Chubut. La noticia apareció en agosto de 2018. Un Juez Federal de esa provincia procesó a un jefe del ejército por los delitos de abuso de autoridad, coacción y maltrato arbitrario en perjuicio de tres soldados voluntarios. Una soldado realizó la denuncia de haber sufrido “bailes” por haberse negado a tener sexo con su superior. Cuando el Ministerio fiscal inició las investigaciones encontró más casos.

En la decisión de procesamiento de imputado se estipula que las agresiones “se materializaron en su ámbito laboral valiéndose de la superioridad jerárquica (de) que gozaba el imputado como segunda autoridad del Regimiento”. Y se concluyó que “en este contexto, las amenazas fueron proferidas sin motivos legítimos, en forma deliberada, en un contexto de especial vulnerabilidad de las víctimas por la asimetría jerárquica referida y por los antecedentes concretos de violencia de género materializado en insinuaciones sexuales por parte del mismo agresor, alcanzando la entidad suficiente para obligarlas —como mínimo— a tolerar un alto nivel de malestar, miedo e incertidumbre en su ámbito laboral, en algunos casos incluso consecuencias perjudiciales en su estado de salud”.

Caso 4: Hostigamiento y Acoso Sexual.

Este es un caso de denuncia de una mujer que trabajaba como vendedora de seguros y sufrió el acoso de su jefe directo.

Relata las siguientes circunstancias y dichos de su jefe:

- "Qué linda que estás hoy" (frase acompañada con una mirada espesa y un suspiro errático), "qué lindos ojos", "qué hermosa boca; con esa boca te vas a cansar de vender seguros"
- "Así todos los días, primero a solas y después delante de mis compañeros. El problema comenzó a ser la intensidad de la "broma" y los tonos cada vez más arriesgados"
- "Muchas veces los vendedores de seguros tenemos que salir a la calle con nuestro gerente, y este tipo se las arreglaba para cada tanto hacerlo conmigo. Una tarde, en mi auto, cuando íbamos por el Acceso Sur a ver a un cliente, él posó su mano en mi rodilla mientras yo manejaba y luego me acarició la pierna derecha y me apretó: 'Te va a pasar como a todas, ahora te hacés la difícil pero después me vas a pedir a los gritos', me dijo".
- A los pocos días, la Sra. B le contó lo que le pasaba a su madre, luego a su marido, luego a su padre. Y lo denunció en la empresa.
- En la empresa comenzaron una suerte de auditoría interna monitoreada desde la casa central de Buenos Aires y, al cabo de un mes, después de comprobar buena parte de los "excesos" del jefe, le respondieron: "Listo, el gerente ha sido suspendido por cinco días".
- Entonces la Sra. B fue puesta bajo el ala de otro jefe, pero como el edificio de la empresa es una suerte de gran salón donde todos pueden verse con todos, la psiquiatra de la Sra. B, certificado mediante, le dijo que no podía seguir trabajando allí. "Eso fue en junio del año pasado. Y no he vuelto a trabajar".

- Luego presentó las denuncias en la Dirección de la Mujer de la Suprema Corte y en sede Civil, además de una denuncia penal ante la Unidad Fiscal de violencia de género. El delito penal denunciado es abuso deshonesto con tocamientos invercundos.
- La empresa empleadora fue notificada por el juzgado civil que su gerente no puede acercarse a menos de trescientos metros de la Sra. B y se le pidió la documentación interna que exista por la denuncia que hizo la mujer en la misma empresa.

Caso 5: Hostigamiento y Acoso laboral.

La Sra. C ingresó a un nuevo trabajo y comenzó a sufrir persecución laboral por parte de su jefa.

Algunos fragmentos del relato:

- “En las reuniones de equipo se dedicaba a hablar casi exclusivamente de lo mal que supuestamente yo hacía todo. Una vez me pidió que armara una lista de los estudiantes que se habían inscripto en un curso a distancia. Se lo entregué y enloqueció. ¿Cómo no lo había hecho alfabéticamente?, dijo, furiosa. Nunca me había pedido eso. Otra vez, me pidió que hiciera unas gacetillas sobre unos programas de estudio, pero sin darme ninguna información. Y a la gacetilla la tenía que enviar por mail al día siguiente. Fue un calvario encontrar datos y descifrar en qué consistían esos programas. Encima, yo llegaba tarde a las reuniones de equipo no por impuntual, sino porque ella cambiaba los horarios y no me avisaba. Entonces dedicaba veinte minutos a despotricar sobre mi falta de consideración hacia los demás”.
- “Empecé a tener miedo, cada vez más. Se estableció una relación de sometimiento tremenda. No podía dormir a la noche pensando en lo que me esperaba al día siguiente. Pero no podía dejar el trabajo, tenía que comer”.
- En la última reunión del año, su jefa le avisó que ése era su último día de trabajo. “No te necesito más, me dijo delante de todos. Fue humillante”.

Caso 6: Hostigamiento por un compañero de trabajo

La trabajadora se consideró despedida luego de cruzar varios telegramas con la empresa y de rechazar una propuesta para cambiar su horario de trabajo. Entre los motivos de la ruptura del contrato denunció que su compañero la sometía "a situaciones más que desagradables, le faltaba el respeto y la hostigaba constantemente con comentarios y gestos obscenos o cargados de contenido sexual".

El juez dijo en sus fundamentos que "la empleadora es responsable por los hechos de su dependiente, al omitir, aún desde una reprochable ignorancia y pasividad, la adecuada vigilancia y adopción a tiempo de medidas tendientes a sustraer a la trabajadora de los tratos indignos a los que fue sometida por el compañero de trabajo".

Es por este motivo que consideró responsable del despido a la compañía, a quien condenó al pago de las indemnizaciones por despido aun cuando ésta no fue la responsable directa del daño padecido.