

El acoso moral (mobbing)

Un nuevo riesgo en la medicina del trabajo

Por Aurelio Fanjul

1. Introducción

Un artículo científico sobre psicopatología ocupacional¹ que da título a este trabajo, y bibliografía especializada², motivan estas líneas, sobre un fenómeno sociolaboral que, aunque conocido desde antiguo, se halla modernamente instalado en las relaciones laborales públicas y privadas, al socaire de la llamada “globalización”, y que hace sustancialmente, a la tutela de derechos humanos reconocidos a nivel nacional e internacional: la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo.

2. El acoso moral (*mobbing*) omnicomprendivo del acoso sexual “ambiental”

Una de las definiciones clásicas (del anglosajón “*mobbing*”), que llamaremos en adelante “acoso moral”, o “acoso laboral” indistintamente, ha sido dada por el psicólogo sueco Leymann³ uno de los primeros estudiosos del instituto: “*Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben por abandonar el lugar de trabajo*”.

Esta descripción de la figura, sobre todo a partir de la amplitud del concepto de “violencia psicológica extrema”, encierra a nuestro parecer, una rica gama de matices y modalidades, algunos de ellos implícitos, de polifacéticas consecuencias sobre la persona del prestador de trabajo.

¹ Gilioli, R. y otros, *El acoso moral (mobbing), un nuevo riesgo en la medicina del trabajo*, “Revista Medicina del Lavoro”, 2001, n° 92, 1:61-69, traducido y publicado en “Salud Ocupacional”, Sociedad de Medicina del Trabajo de la provincia de Buenos Aires, n° 81.

² Pose, Carlos, *Reflexiones sobre el acoso sexual*, “Derecho del Trabajo”, 1992-A-660; *Nuevas reflexiones sobre el acoso sexual*, “Derecho del Trabajo”, 1992-B-1535; *La tipificación del acoso sexual bajo el marco del decr. 2385/93*, “Doctrina Laboral Errepar”, t. VIII, p. 224; *Valor probatorio del testimonio prestado por la víctima de un acoso sexual*, “Derecho del Trabajo”, 1998-A-533; Husbands, Roberto, *Análisis internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual*, “Revista Internacional del Trabajo”, OIT, 1993/1, p. 109; Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral*, Paidós, 2001; *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, 2002; Rubinstein, Santiago, *El hostigamiento al trabajador como acoso psicológico. El “mobbing”*, “Derecho del Trabajo”, 2001-B-1630; Ferreirós, Estela M., *El acoso moral en las relaciones de trabajo*, “Doctrina Laboral Errepar”, t. XVI, p. 201.

³ Leymann, Heinz, *Mobbing*, París, Seuil, 1996. Liga Española Antiacoso, *El acoso psicológico institucional*.

En una primera aproximación, es dable apreciar tanto una conducta discriminatoria en los que ejercen la violencia psicológica con la finalidad indicada, sobre otras personas en el lugar de trabajo (“acoso moral” o *mobbing*, propiamente dicho), como cuando en ese mismo contexto, en casos, aparece o se agrega a la anterior, la nota de incitación o solicitud sexual imprevista o inoportuna, rechazada, que como señala Martínez Vivot⁴ –con cita de Husbands– conlleva la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de una persona, o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso, en muchos casos para lograr que abandone el empleo, supuesto denominado “acoso sexual ambiental”, fórmula también utilizada en España, para diferenciarlo del llamado “chantaje sexual típico” y que integra la genérica denominación de “acoso moral” o “acoso laboral”. En ambos casos, a veces omnicomprendidos, existe un grosero acoso laboral y un consecuente y grave incumplimiento contractual.

3. Hipótesis de máxima: preterintencionalidad (el suicidio laboral)

Es dable apreciar también, que si bien estas descripciones conceptuales prevén que las eventuales víctimas renuncien al empleo o como dice Leymann “acaben por abandonar el lugar de trabajo”, debe señalarse, como un aspecto insoslayable de la cuestión, que la praxis acosatoria suele ir mas allá de la finalidad inmediata de obtener la renuncia al empleo, pues, como veremos, puede aparecer otra nota, de inequívoca preterintencionalidad, de carácter dramático: un síndrome depresivo, como enfermedad de naturaleza psicológica, que al decir de Basile, es “...una afección nociva que se asocia a episodios de larga duración, altas tasas de cronicidad, recaídas, recurrencias y trastornos físicos y psicosociales, así como a una morbimortalidad importante, dado que los pacientes con las formas más graves de depresión, presentan un riesgo de muerte por suicidio del 15%...”⁵.

Las consecuencias sobre la salud, pueden exteriorizarse, desde alteraciones significativas en la integridad psicofísica del trabajador, con manifestaciones en su esfera neuropsíquica, hasta insospechadas gradaciones depresivas, que como se ha visto, autorizan a considerar como hipótesis de máxima, la posibilidad del suicidio de la víctima, con innegable nexo causal con las hostiles condiciones de trabajo. Es que, a la clásica separación de agentes de riesgo ocupacional (químicos, físicos y biológicos) cabe agregar la existencia de condiciones de trabajo nocivas, en un marco de degradación deliberada, caracterizadas por imponer sobrecarga física o psíquica, potencialmente dañosa al organismo de los trabajadores expuestos (riesgos psicosociales).

Las consecuencias sociales por su parte, no le van en zaga a aquéllas, provocando generalmente un fuerte ausentismo (síndrome de reintegro), prolongadas licencias, repercusión en el ámbito familiar, y como se ha visto, eventual renuncia al empleo y en casos, la autoeliminación física de la víctima.

⁴ Martínez Vivot, Julio J., *Acoso sexual en las relaciones laborales*, Bs. As., Astrea, 1996, p. 23; *El acoso sexual en las relaciones laborales*, “Doctrina Laboral Errepar”, t. VIII, p. 1000.

⁵ Basile, Alejandro A., *Fundamentos de psiquiatría médico-legal*, Bs. As., El Ateneo, 2001, p. 410.

Va de suyo, que es necesaria una actividad multidisciplinaria, en procura de enervar sustancialmente tales consecuencias, sobre la salud y sobre la órbita social del trabajador, en las que debe subrayarse, el protagonismo de la medicina del trabajo, como actividad insustituible en las fases preventiva, de seguimiento, asistencial, terapéutica y de rehabilitación del trabajador enfermo o accidentado, como consecuencia de la referida praxis acosatoria. No es ocioso recordar que el sufrimiento consecuente, “es reconocido como enfermedad del trabajo por la legislación brasileña”, según nos informa Mauro Azevedo de Moura, presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo.

4. Jurisprudencia extranjera

Dos precedentes judiciales emanados de altos tribunales de Italia sobre el acoso psicológico y sexual⁶, y de España, respecto al suicidio de un trabajador afectado de un síndrome depresivo, que fue considerado accidente de trabajo⁷ ilustran sobre la variada gama de este fenómeno que, es dable observar ahora, con mayor frecuencia en las relaciones laborales públicas⁸ y privadas.

a) *Fallo del tribunal de Turín*. Considera la conducta del dador de trabajo, consistente en: a) utilización de un lenguaje incivilizado, adopción de actitudes arrogantes e irritantes y en proceder al aislamiento de la trabajadora en el ámbito laboral, que por su ubicación impuesta, se hallaba impedida de cualquier contacto con sus compañeros durante el horario de trabajo; b) “molestar” sexualmente (acoso sexual) a la trabajadora y, además, ubicándola permanentemente a cargo de una máquina, encerrada a su vez entre otras, e impidiéndole cualquier posibilidad de comunicación personal.

La “molestia” o acoso sexual aparece en el caso (se trata de un contrato temporario), como integrando “una situación de acoso psicológico”. Según recuerda la sentencia, el fenómeno consiste en “prácticas cuyo efecto es atacar gravemente el equilibrio psíquico del trabajador, disminuyendo su capacidad laboral y la confianza en sí mismo y provocándole catástrofe emotiva, depresión y en los peores casos el suicidio...”. Además, según el Centro de Desadaptación de la prestigiosa Clínica del Trabajo Luigi Devoto de Milán, cada dependiente tiene el 25% de posibilidad de encontrarse, en el curso de la propia experiencia profesional, en tales condiciones, mientras el 10% de los casos de suicidio presentan como concausa, una situación de terrorismo psicológico en el puesto de trabajo⁹. “La trabajadora fue afectada por un síndrome ansioso depresivo reactivo, con frecuentes crisis de llanto, vértigo, sensación de sofocamiento, tendencia a aislarse, ...además de molestarla (su superior directo) en el plano sexual. Se acredita así el nexo de causalidad entre la patología sufrida por la

⁶ Tribunal de Turín, 16/11/99, “Erriquez, Giacomina c/Ergom Materic Plastiche s.p.a.” con nota de redacción, *Acoso psicológico al trabajador: el nuevo fenómeno del “mobbing”* (M. F. D.), “Derecho del Trabajo”, 2000-B-2011.

⁷ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, “La Vanguardia”, 25/12/01 y reproducido en la página web de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1/3/02).

⁸ Decr. 2385/93 (incorpora la figura del acoso sexual al régimen jurídico básico de la función pública en el orden nacional); ley 12.764, provincia de Buenos Aires (prohibición de ejercer conductas sobre otro, tipificada como acoso sexual); ley 11.948, provincia de Santa Fe (faltas contra la decencia pública –acoso sexual–).

⁹ ¡Come sofre! E un caso di ordinario mobbing, “L’Espresso”, 25/2/99.

trabajadora y el ambiente de trabajo, del que debe ser llamado a responder el dador de trabajo...” (del contenido de la sentencia).

Del fallo extranjero en consideración surgen dos aspectos sustantivos: a) uno referido al llamado acoso psicológico (*mobbing*) cuyos caracteres generales hemos descrito en el punto 2; b) otro, la llamada en la sentencia “molestia en el plano sexual” (acoso sexual), que es considerado como un aspecto de aquél y que, en el caso, si bien aparece como *diluido* en el primero, o por lo menos no aparece como gravitante en la letra de la sentencia, traducida del italiano (“molestia sexual”; “además de molestarla en el plano sexual”), asume las características del llamado “acoso sexual ambiental”, que, como hemos visto, en el marco de un hostigamiento genérico, pretende generar o agravar en el caso, a través de una “molestia sexual”, el pretendido clima de intimidación. Se consideró dicha conducta como “acoso psicológico” y se condenó a la empresa a indemnizar a la trabajadora.

b) *Fallo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*. (Que califica el suicidio de un trabajador como accidente laboral). Fechado en Barcelona (25/12/01), y con fuente en el diario “La Vanguardia”, el escueto título indica: *La víctima sufrió una depresión profunda tras ser cambiada de puesto de trabajo. La sentencia permitirá a la viuda cobrar una pensión*.

La víctima trabajaba como jefe de sección y responsable del departamento de engomado, desde hacía más de 30 años para una empresa de Barcelona y debido a una reestructuración, a finales de 1996, el empleado pasó a trabajar en una máquina cuyo manejo no conocía y para el cual hubo de ser tutelado por sus compañeros de trabajo que hasta la fecha habían sido subordinados suyos. Esta situación laboral provocó un deterioro en la salud mental del empleado, que solicitó la baja laboral en enero de 1998, e inició un tratamiento médico por depresión. Seis meses después, se suicidó.

La mutua de seguros, responsable del pago de la pensión, se negó a pagarla por considerar que el suicidio “es un acto voluntario” que el trabajador llevó a cabo seis meses después de pedir la baja, lo que rompía, según ella, “la presunción de laboralidad”.

La sentencia reconoce que “no es normal ni habitual que una depresión se etiquete como accidente de trabajo” pero considera que una depresión puede tener origen “en una situación laboral específica”. El alto tribunal confirma con esta sentencia un fallo anterior del Juzgado de lo Social nº 6 de Barcelona, cuyo titular ya condenó en enero de 2000 a la mutua a satisfacer la pensión de viudedad tal como pedían sus abogados.

Los magistrados se han basado en el informe médico que atribuye la depresión al cambio de puesto de trabajo. La depresión, según dicho informe, ocasionó en el trabajador “un cuadro de anorexia, cefaleas, insomnio y sintomatología ansiosa”. Los hechos probados de la sentencia consideran acreditado que, a consecuencia del cambio de puesto de trabajo del fallecido, “que pasó de jefe de sección a controlar una máquina cuyo manejo desconocía”, se inició una situación depresiva que el trabajador entendió como “vejatoria”, y que se agravó ante las sospechas del empleado de que la empresa quería “prejubilarlo”. La decisión del tribunal, sin embargo, no fue unánime. Dos de los cinco magistrados del tribunal emitieron un voto particular en el que consideran que “la autolesión o autoagresión mortal” constituye

que consideran que “la autolesión o autoagresión mortal” constituye “en principio un acto voluntario que rompe conexión con el trabajo”.

Es el criterio que se lee desde antiguo en nuestra doctrina y jurisprudencia: “La indemnización prescripta para los casos de muerte del empleado, es debida aún en el caso de suicidio del mismo”. En nota a dicha síntesis del fallo (vigente la ley 11.729) se lee: “La solución ampliamente motivada, es evidentemente exacta. Además de los argumentos invocados en el fallo, es menester destacar que en la generalidad de los casos, el suicidio constituye la consecuencia de un estado patológico del sistema nervioso que quita la libertad de los propios actos y que debe equipararse a una enfermedad”¹⁰.

En otra oportunidad se dijo: “En el caso de suicidio del empleado es debida la indemnización por muerte, puesto que no puede hablarse de la culpa de aquél y mas bien debe mirarse tal hecho como un accidente, que como un acto voluntario”. En nota a ese fallo se lee: “He ahí un fallo ejemplar, en que puede leerse una motivación clara, enjundiosa y completa, expuesta con una brevedad poco común. Acertada nos parece la equiparación del suicidio a un accidente, sin culpa del suicida...”¹¹.

Es que, como modernamente afirma Leymann¹² “*la elección del lugar de trabajo como escena del acto suicida, se puede interpretar como un último intento de rebeldía o como una acusación póstuma*”.

c) *Comentario*. Ambos fallos resuelven acertadamente sobre la tutela de derechos humanos, reconocidos local e internacionalmente: la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador en su puesto de trabajo. El hostigamiento de que se trata, a veces solapado e insidioso, otras encubierto en la aparente justificación del *ius variandi*, en casos, a través de incitaciones o solicitudes sexuales rechazadas (el llamado “acoso sexual ambiental”) sin llegar a la gradación del chantaje (el denominado “típico”), representan un inocultable problema, con repercusión en la salud de los trabajadores (conforme lo recuerda la Organización Internacional del Trabajo, según considerando 4º del decr. 2385/93) y sustancialmente, una lesión a la dignidad de la persona en su puesto de trabajo. Es sabido, por otra parte, que todo acto discriminatorio, y el acoso laboral lo es, tiene efectos devastadores, sobre el sistema inmunológico de la persona humana.

En ambas decisiones pueden advertirse las distintas modalidades y consecuencias del acoso laboral (*lato sensu*), desde el hostigamiento insidioso (discriminación en las tareas y manifiesta hostilidad en el lugar del trabajo, en casos, con insinuaciones o incitaciones sexuales); el cambio de tareas (*ius variandi* arbitrario) con la disminución de la categoría laboral y las consecuentes repercusiones neuropsíquicas en la salud, que en casos, como se ha visto, desembocan en el suicidio del trabajador.

Bidart Campos, refiriéndose en lo pertinente al art.14 *bis* de la Constitución nacional (condiciones de trabajo) recordaba al respecto que: “*El trabajo como actividad humana empeña la dignidad personal...*” y que las mismas se refieren entre otras, al trato respetuoso debido al prestador de trabajo. “*Lo justo, lo decente, lo decoroso, lo adecuado, eso es lo que prescribe la norma, no sólo durante el tiempo de trabajo y en*

¹⁰ Juzg Paz Letrado n° 38 Capital, 12/11/40, “Derecho del Trabajo”, 1941-139.

¹¹ CPaz Letrada Capital, Sala IV, 19/9/41, “Derecho del Trabajo”, 1941-393.

¹² Leymann, Heinz, *Mobbing*.

el lugar de trabajo, sino aún más allá para asegurar, mediante las aludidas condiciones, la existencia digna de la persona humana". Como dice dicho autor, se trata de leer la cláusula magna, como "si la frase completa dijera: condiciones compatibles con la dignidad del hombre; la dignidad de las condiciones de labor se contagian a la dignidad de la persona"¹³.

La doctrina italiana clásica ha sostenido desde antiguo, "que el trabajo no es otra cosa que el trabajador mismo, es el hombre con sus músculos, cerebro, dignidad y alma"¹⁴. Es la misma línea de pensamiento, mantenida desde siempre por la doctrina social de la Iglesia, desde *Rerum Novarum* a *Laborem Exercens*¹⁵.

5. El principio "*pro dignitate laboratoris*"

El catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, Juan A. Sagardoy, autor de un meduloso comentario sobre el tema, nos recuerda que la misión esencial del derecho del trabajo, es la de asegurar el respeto a la dignidad del trabajador, no existiendo un verdadero Estado social y democrático de derecho, sin el respeto de la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan. Pone el acento en lo que denomina "un nuevo principio modulador de las relaciones de trabajo: el principio "*pro dignitate laboratoris*", y se pregunta: ¿de qué derechos estamos hablando? Y se remite a la Constitución española: derecho a la igualdad y no discriminación (art. 14), integridad moral (art. 15), de libertad de expresión e información (art. 20), honor, intimidad y propia imagen (art. 18), libertad ideológica y religiosa (art. 16), reunión (art. 21), y tutela judicial efectiva (art. 24).

Con cita de Leymann, agrega que "*el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado por un tribunal*". Y esto, que puede parecer exagerado –sigue diciendo el autor español–, no lo es tanto para los que sufren ese acoso moral o psicoterror, que afecta al 11% de los trabajadores en España, conforme dato que aporta el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, Iñaki Piñuel, autor de *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*.

Recuerda Sagardoy que "*Un juzgado de Pamplona ha catalogado el acoso moral como accidente de trabajo y en Francia se ha definido en la ley de modernización social (enero 2001) al prohibirse los actos de actuación empresarial que tengan por objeto o como efecto un atentado contra la dignidad del trabajador y la creación de condiciones de trabajo degradantes o humillantes*".

6. El contrato de trabajo. Comportamientos debidos. El "*neminem laedere*"

Retomando páginas señeras de nuestra especialidad, cabe recordar el desarrollo efectuado por Monzón¹⁶ respecto al aporte realizado por la doctrina alemana (Es-ser, Larentz, Lehmann, entre otros) en relación a la distinción liminar entre la relación

¹³ Bidart Campos, Germán J., *Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social, en el art. 14 bis, TSS, 1981-492.*

¹⁴ Barassi, Ludovico, *Tratado de derecho del trabajo*, Alfa, 1953, t. II, p. 252.

¹⁵ *Laborem Exercens*, Carta Encíclica de S. S. Juan Pablo II, TSS, 1981-638.

¹⁶ Monzón, Máximo D., *Contrato de trabajo, deberes de prestación y deberes de conducta*, "Derecho del Trabajo", 1982-B-1292.

obligacional, en el sentido tradicional y clásico del concepto, y la relación contractual, comprensiva tanto de los llamados “deberes de prestación”, propios de la relación obligacional, como los llamados deberes de conducta o comportamientos debidos por las partes, desde sus respectivas “esferas jurídicas”, impuestas de la obligación recíproca, con palabras del autor citado, “de omitir todo aquello que lesione los intereses conocidos del otro, haciendo todo lo que sea posible e idóneo para evitarlo”.

En el acoso laboral, mas allá de los llamados deberes de prestación, propios de la relación obligacional propiamente dicha, se produce precisamente, la invasión de la “esfera jurídica” del prestador de trabajo, con violación del *neminem lædere* (art. 19, Const. nacional) lesionando la integridad psicofísica y la dignidad del trabajador, configurándose entonces, un grave incumplimiento contractual por parte del dador de trabajo (art. 242, 245 y 246, LCT). La intención discriminatoria del acoso laboral, hace también operativas las cláusulas constitucionales y legales, tales como los arts. 17 y 81, LCT y leyes 25.013 y 23.592.

En cuanto al aspecto procesal, teniendo presente los valores en juego, fundamentalmente los derechos humanos de que se trata, entendemos que, acreditada la verosimilitud del derecho invocado, que requiere una urgente intervención de la jurisdicción, en procura de hacer cesar las conductas incriminadas, puede ponerse en funcionamiento el procedimiento de amparo antidiscriminatorio (art. 43, párr. 2°, Const. nacional) con una medida cautelar innovativa (art. 232, Cód. Proc. Civil y Com. de la Nación) que haga cesar de inmediato todas aquéllas conductas de hostigamiento o acoso laboral (*lato sensu*), que pongan en peligro la integridad física y psíquica del trabajador, restituyendo a éste en su caso, a la situación laboral anterior a la situación denunciada. Es por otra parte, el criterio que abona la doctrina legal de nuestro más alto tribunal¹⁷.

Además, en cuanto al punto de vista legal, “algunos países como Suecia, cuentan con legislaciones que garantizan que en las compañías existan planes y controles “*antimobbing*”, o figuras como el “responsable de emergencia” con la función de garantizar la protección moral del trabajador¹⁸.

Naturalmente, la prevalencia jerárquica supralegal, de pactos, convenciones y tratados internacionales; la operatividad de los convenios y recomendaciones de la OIT y acuerdos regionales, refuerzan el garantismo normativo.

© Editorial Astrea, 2002. Todos los derechos reservados.

¹⁷ *Fallos*, 320:1633.

¹⁸ Jornada sobre “Mobbing: Violencia psicológica en el trabajo”, Barcelona, 28/9/00.