

---

# ACOSO LABORAL, CONCEPTO Y PROTECCIONES

**CRISTINA MANGARELLI**

Profesora de Derecho Laboral, Facultad de Derecho, Universidad de la República  
Profesora de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad de Montevideo

## SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. DIMENSION ACTUAL DEL TEMA. III. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL.  
IV. PROTECCIONES ANTE EL ACOSO LABORAL. V. CONCLUSIONES

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años la temática de la violencia, la intimidación, el acoso y otros comportamientos abusivos en el trabajo ha tomado una dimensión particular.

Prueba de ello son las numerosas publicaciones, jornadas y congresos en los que se trata esta cuestión, y las leyes aprobadas recientemente en varios países que establecen protecciones y prevenciones específicas ante el acoso sexual, el acoso moral, el acoso laboral y otras formas de abuso en el trabajo.

En este trabajo se estudiará el acoso laboral, comenzando su análisis con el examen de la dimensión actual del tema, para luego delimitar el concepto de acoso laboral y estudiar las protecciones frente a este fenómeno.

Por último, se formularán algunas conclusiones.

## II. DIMENSION ACTUAL DEL TEMA

### A) Factores que han incidido en el desarrollo del tema

A mi modo de ver, han sido varios los factores que han incidido en la importancia y desarrollo actual del tema. Señalaré sólo alguno de ellos.

1) Diversos estudios provenientes de la psicología y psiquiatría, llamaron la atención acerca del daño en la salud ocasionado a trabajadores, por actos de «violencia psicológica» ocurridos en el trabajo.

En muchos casos, el daño es de tal entidad, que el trabajador se ve obligado a renunciar al empleo, y la gravedad de su enfermedad le impide conseguir otro trabajo, de lo que resulta su exclusión.

Se trata de un tipo de violencia distinta a la violencia física, pero con efectos tan dañinos o mayores que aquella.

Los estudios indicaron además que, este tipo de violencia puede provenir no sólo del empleador o de sus representantes, sino también de **un compañero de trabajo**, y también de **un grupo** de ellos.

Ello señaló la necesidad de acentuar la protección de las víctimas y de reafirmar la responsabilidad del empleador.

Como se expresa en el informe de la OIT de 1998 sobre Violencia en el trabajo, tradicionalmente la investigación recayó en la violencia física, pero últimamente también se toma en cuenta un tipo de comportamiento repetido, de intensidad menor, pero que en forma acumulativa puede significar una forma grave de violencia, como el caso del acoso sexual, el bullying o el mobbing.<sup>1</sup>

El resultado de las investigaciones arrojó que, no se trataba de hechos aislados, o característicos de determinadas culturas, sino que la violencia psicológica ejercida en el trabajo se reiteraba en distintos países, y que lejos de ser episodios excepcionales, se presentaban con frecuencia.

<sup>1</sup> Chappel Duncan, Di Martino Vittorio, Violence at work, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1998, p.10.

Se vio entonces que el acoso en el trabajo, en sus variadas modalidades, podía ser un fenómeno de relevante dimensión, debiendo ser analizado en su globalidad, por los efectos dañinos que causa a las víctimas, pero también a las empresas, y a toda la sociedad.

Según se señala en la Resolución del Parlamento Europeo sobre «acoso moral» en el trabajo del año 2001 (R.2339/2001), 8% de los empleados de la Unión Europea, esto es, 12 millones de personas, afirmaron haber sido víctimas de acoso moral en el trabajo en los últimos doce meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores.

Esta Resolución expresa que el «acoso moral» constituye un grave problema y que es necesario prestarle mayor atención.

2) También ha contribuido a la aprobación de normas que prevén protecciones específicas, la labor desahogada por las organizaciones de mujeres en todo el mundo.

En efecto, dado que los estudios de hace algunos años y también los más recientes señalan que el acoso en el trabajo lo padecen más mujeres que hombres, se trata de una cuestión que se inserta en la temática más amplia de la discriminación por razón de sexo.

En algunos lugares, la toma de conciencia acerca del acoso en el trabajo, se ha iniciado con la adopción de normativas que sancionan el «acoso sexual en el trabajo».

3) Asimismo como el acoso en el lugar de trabajo vulnera derechos fundamentales de la persona del trabajador, los desarrollos actuales sobre los derechos fundamentales en el ámbito del derecho del trabajo, también han incidido en la profundización del sistema de protecciones contra el acoso laboral.

## B) El derecho del trabajo tradicional ante el abuso en el trabajo

La situación de dependencia o subordinación en la que se encuentra el trabajador en la relación laboral, lo torna más vulnerable a sufrir abusos por parte del empleador o sus representantes, como lo señala la doctrina del derecho del trabajo.

De acuerdo al contrato de trabajo, el empleador está obligado a **respetar la dignidad del trabajador**, a tratarlo con respeto.

Y asegurar que sea respetado por los jefes y también por sus compañeros de trabajo.

En este sentido se ha señalado que el empleador debe «asegurar la moralidad del ambiente»; no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus representantes, sino también de los que realicen otros trabajadores, «en la medida que no son cortados o sancionados por el empleador»<sup>2</sup>.

El empleador debe además **proteger la integridad física y psíquica del trabajador**, cuidando que el ambiente de trabajo se encuentre en condiciones de seguridad e higiene.

Se trata de obligaciones que surgen de la propia naturaleza del contrato de trabajo, y que muchas veces también se encuentran consagradas en la ley o en los Códigos de Trabajo.

Si el empleador incumple estas obligaciones, el trabajador podrá, según el caso, dar por rescindido el contrato, y tener derecho a la indemnización por despido correspondiente.

## C) Enfoque actual de esta temática

Considero que ha tenido lugar un cambio sustancial en el enfoque de esta cuestión.

- En primer lugar, se estudia de modo particular el acoso y otras formas de hostigamiento en el trabajo, lo que antes no ocurría.

- Se lo considera un serio problema, atento a la magnitud de los daños que causa.

- Se lo señala como un **riesgo para la salud**, ya que por lo general produce enfermedades, por lo que se indica la necesidad de adopción de medidas de prevención.

Y atento a las particularidades que presenta, se recomienda que se trate de medidas de prevención específicas.

- Y en muchos sistemas, cuando el trabajador se enferma a raíz del acoso (sufre un daño psíquico o físico), se considera que constituye accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo que da lugar al otorgamiento

<sup>2</sup> Plá Rodríguez, Américo, Curso de Derecho Laboral, Contrato de Trabajo, T II, Vol I, Ed. Acali, Montevideo 1978, p. 170.

al trabajador de las prestaciones que establecen las normas de seguridad social en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

En este sentido, la Nueva Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2002- 2006 (de 11.3.2002), considera las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo, como «riesgo social».

En la Nueva Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud se señala que, el estrés, la depresión, la ansiedad, la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación, son responsables del 18% de los problemas de salud asociados al trabajo, una cuarta parte de los cuales implica dos semanas o más de ausencia al trabajo.

Recordemos que la Nueva Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra orientada al bienestar en el trabajo y a reforzar la cultura de la prevención. Y en la misma se indica que, el acoso en el trabajo, debe ser objeto de «medidas específicas de prevención».

La aprobación de leyes en materia de acoso en el trabajo en distintos países, ha llevado a que se prevean en dichas normas algunas medidas específicas de prevención de tales comportamientos, así como las protecciones y defensas de los trabajadores frente a este fenómeno y las sanciones aplicables al sujeto o sujetos que cometen dichas conductas.

Entiendo que, la consideración de la incapacidad del trabajador derivada del acoso laboral como incapacidad proveniente de «accidente de trabajo o enfermedad profesional», no presenta dificultades desde el punto de vista del concepto de accidente de trabajo o de enfermedad profesional. Aunque la enfermedad derivada del «acoso laboral» no se encuentre en la lista de enfermedades profesionales, y no presente los requisitos que por lo general se exigen para que se configure accidente de trabajo, de todos modos se trata de una dolencia que deriva del trabajo, quedando por tanto abarcada en el concepto de enfermedad profesional o accidente de trabajo.

### III. CONCEPTO DE ACOSO LABORAL

La violencia en el trabajo puede darse a través de diferentes modalidades. En el estudio de la OIT sobre violencia en el trabajo de 1998 ya mencionado, se enumeran varios tipos de estas conductas, entre los que se encuentra: la agresión física, el acoso, incluido el acoso sexual y racial, el bullying, el mobbing, la intimidación, las amenazas, el comportamiento hostil, el silencio deliberado, etc.<sup>3</sup>.

Analizaremos la noción de acoso en el trabajo y lo distinguiremos de otras situaciones que no lo configuran, y nos referiremos a algunas de las modalidades del acoso laboral, como el «acoso moral», y el «acoso sexual».

#### A) Distinción del acoso en el trabajo de otras situaciones que no lo configuran

Entiendo que debe destacarse la importancia de delimitar esta noción.

- Existe una variedad de actos del empleador o de sus representantes que pueden configurar abusos o incumplimientos contractuales (injurias, ofensas, etc.), pero que no necesariamente constituyen acoso laboral.

- También es necesario distinguir la enfermedad que puede padecer un trabajador a raíz de un proceso de acoso en el lugar de trabajo, de otro tipo de enfermedades derivadas del estrés del propio trabajo, de la complejidad o dificultad del mismo.

- Incluso pueden existir conflictos y discrepancias en el trabajo, y sin embargo no constituir acoso laboral, aunque el trabajador se enferme como consecuencia de los conflictos en el trabajo.

Para que exista acoso laboral se requiere la presencia de determinados requisitos como enseguida veremos.

Si no señalamos los límites de la noción de acoso laboral, puede tratarse de un concepto tan amplio que quede por ello sin contenido específico.

En este sentido, con relación a una de las modalidades del acoso, el «mobbing», Ojeda Avilés ha señalado acertadamente que la confusión en el concepto es tal, que puede dar lugar a «consagrar la expresión «tutto é mobbing, niente é mobbing»<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> ob. cit. p. 9.

<sup>4</sup> Ojeda Avilés citando a Viscomi en «Reflexiones sobre el mobbing», Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, Universidad Autónoma de México, México 2003, p. 573.

Pero además, debe evitarse el «abuso» en la utilización de este concepto por parte de las supuestas víctimas, dado que, como ocurre con todo abuso de una noción jurídica en los reclamos ante los tribunales, se corre el riesgo de provocar la aparición de una corriente restrictiva en la jurisprudencia en la aceptación de esta noción.

## B) Acoso laboral

La noción de acoso laboral comprende toda forma de acoso que se lleve a cabo en el trabajo (acoso moral, sexual, con finalidad discriminatoria, etc.).

Para que se configure una situación de acoso laboral, deben reunirse determinados elementos. Algunos de dichos rasgos no se requerirán en todas las modalidades de acoso laboral (como por ejemplo en el caso de acoso sexual).

A mi modo de ver, la delimitación de la noción de acoso en el trabajo, necesariamente debe partir de la definición contenida en las normas en cada país.

En caso de que la normativa no defina el acoso en el trabajo, se podrá recurrir a la noción de la doctrina y de la jurisprudencia laboral.

Entiendo que el **concepto jurídico de acoso laboral** debe reunir los siguientes elementos:

**a) Comportamientos negativos.**

Se trata de comportamientos negativos que tienen lugar en el trabajo, pudiendo abarcar cualquier tipo de conductas.

**b) Reiterados.**

El elemento reiteración, es necesario para configurar la situación de acoso, aunque no es preciso establecer una frecuencia o duración determinada.

Será el juez en cada caso quien decidirá cuándo se alcanza la reiteración.

**c) Cometidos por el empleador, sus representantes o compañeros de trabajo.**

El sujeto activo del acoso puede ser el empleador, sus representantes, los compañeros de trabajo o subalternos.

Por lo general también se amplía a los terceros que usualmente se desempeñan en el lugar de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores de una empresa suministradora de personal que preste tareas en el local de trabajo, los clientes, etc. Todos ellos conforman el ambiente de trabajo.

**d) Realizados por un individuo o un grupo de individuos.**

El acoso se lleva a cabo por un individuo o un grupo de individuos, tal como lo han señalado las investigaciones sobre esta temática.

Por ejemplo, en el caso un trabajador extranjero sometido a constantes burlas realizadas por sus compañeros de trabajo por su acento, quien termina enfermando y perdiendo el empleo, sin poder encontrar otro<sup>5</sup>.

**e) Que lesionan bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico.**

El acoso lesiona bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico, como por ejemplo:

- la dignidad del trabajador, la intimidad, el honor y

- la integridad física o psíquica.

**f) Susceptibles de causar un daño, o perjudicar el ambiente de trabajo.**

Si bien entiendo que no es necesario que el acoso provoque un daño concreto o que el trabajador se enferme a raíz del acoso, de todos modos el comportamiento tiene que revestir tal gravedad que sea susceptible de causar un daño.

Tiene que tratarse de hechos ofensivos para cualquier persona y éticamente graves, con intensidad suficiente para causar perjuicio (daño moral, daño a la salud, etc.).

El Juez resolverá si, en el caso concreto, se produjo una lesión de entidad al bien jurídico protegido.

El acoso puede ser llevado a cabo a través de un proceso en el que se utilicen distintos tipos de abusos, como la violencia psicológica, la violencia física, etc.

No es necesario que exista una especial intencionalidad del sujeto que comete el acoso. Sin embargo, en algunas modalidades de acoso aparece el elemento intención, como por ejemplo en el caso del acoso racial o discriminatorio.

<sup>5</sup> Caso relatado por Chappel Duncan y Di Martino Vittorio en *Violence at work*, OIT, cit, p.12.

## C) Acoso moral en el trabajo

El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo requiere los elementos que señalamos precedentemente con relación al acoso laboral.

El acoso moral es una modalidad de acoso en el trabajo que se ejerce a través de la violencia psicológica.

En la temática del acoso moral en el trabajo, deben mencionarse los aportes realizados en el campo de la psicología y de la psiquiatría, en donde se han estudiado comportamientos de violencia psicológica que ocurren en el ámbito de las relaciones de trabajo, que causan daños en la salud de los trabajadores. Y se han descrito las modalidades de conductas que se pueden apreciar en estos procesos de acoso moral.

El tipo de comportamiento negativo que Leymann investigó en la década de los años 80, es el realizado por un individuo o un grupo de individuos, a raíz del cual la víctima es sometida a «un proceso sistemático de acoso», que, por su larga duración, termina causándole un daño psicológico de entidad, que lo lleva a dejar el trabajo, y en muchos casos a quedar imposibilitado para conseguir otro empleo.

Leymann utilizó el término «mobbing», y lo distinguió del «bullying», ya que por lo general en las conductas que investigó, no aparecía la violencia física que caracteriza al bullying, sino que se trataba de comportamientos más «sofisticados», que no dejaban marcas aparentes.

Las características del fenómeno que describió son las siguientes:

- comportamiento hostil que tiene lugar en el trabajo,
- frecuente y persistente,
- ejercido por un individuo o un grupo de individuos, por lo general, contra un individuo,
- que ocasiona un daño o enfermedad psicológica o psicosomática al trabajador.

Son conductas que si bien en forma aislada pueden no ser negativas, constituyen acoso cuando son realizadas en forma sistemática, con frecuencia y durante un extenso período, con el fin de hostigar, produciendo un daño de magnitud (la frecuencia que se indica es por lo menos una vez a la semana y con una duración de al menos seis meses).

Más recientemente, Hirigoyen también estudia estos comportamientos que acontecen en el trabajo, pero prefiere utilizar la expresión «acoso moral» que entiende es más amplia que «mobbing», y reservar el término «mobbing» para describir dichos comportamientos cuando se llevan a cabo por «un grupo de individuos».

Para Hirigoyen el «acoso moral» consiste en conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degradan el ambiente laboral.

En la definición que propone Hirigoyen, también aparecen los requisitos de la reiteración de la conducta y la intencionalidad determinada<sup>6</sup>.

En la misma línea, se encuentra la definición de la Unión Europea de 14.5.01, la que requiere que exista ataque sistemático y durante mucho tiempo, y que tenga el objetivo de «hacer el vacío» al trabajador.

Por mi parte entiendo que, el concepto jurídico de acoso moral no tiene que coincidir con la noción propuesta en los estudios de psicología o psiquiatría.

En los trabajos de psicología que tratan la modalidad de «acoso moral en el trabajo», la noción incluye además de la reiteración, la existencia de un daño (psíquico o físico), y la intencionalidad del sujeto activo del acoso de causar un daño, de dominar o controlar al otro, etc.

En el concepto jurídico de acoso moral, no se exige que se haya ocasionado un daño a la salud. Tampoco es necesario acreditar la intención de dañar o de dominar (aunque en ocasiones la jurisprudencia exige la intención de dañar o de hostilizar).

En cuanto a los tipos de conductas seguidas por el sujeto activo del acoso moral, pueden ser muy variados.

Estos comportamientos se describen en los estudios de psicología y psiquiatría sobre el tema. Algunos de ellos son los siguientes:

- se impide la comunicación de la víctima,
- se aísla a la víctima del resto de sus compañeros, o se le hace el vacío,
- se la somete a burlas, o se corren rumores acerca de su reputación,
- no se le asignan tareas,
- se asigna trabajo peligroso, etc. (Leymann, Hirigoyen).

<sup>6</sup> Ver Marie France Hirigoyen, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós, Barcelona, 2001.

Entiendo que, para que estas conductas configuren acoso moral, deben estar insertas en el proceso que antes describimos, esto es tratarse de conductas reiteradas, y con intensidad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos y causar daño (se cause perjuicio en el caso concreto o no).

## **D) Acoso sexual en el trabajo**

El acoso sexual en el trabajo es todo comportamiento de carácter sexual, no deseado por la persona a la que va dirigido y que incide en forma negativa en la situación laboral de la víctima<sup>7</sup>.

El sujeto activo no sólo puede ser el empleador o los jefes, sino también un compañero de trabajo.

Si bien en el pasado se sostuvo que era necesario que el acoso sexual se realizara con abuso de autoridad, en el presente el concepto se ha ampliado, y por lo general no se exige dicho requisito.

Existe coincidencia en señalar que el acoso sexual puede configurarse con un solo acto, a diferencia de lo que ocurre con los otros tipos de acoso, en los que se exige la reiteración de la conducta, criterio que comparto.

## **IV. PROTECCIONES ANTE EL ACOSO LABORAL**

Las vías de defensa del trabajador ante una situación de acoso laboral variarán de acuerdo a la legislación de cada país.

Sin embargo, en términos generales podemos distinguir tres tipos de protecciones:

- En la empresa.
- Vía administrativa.
- Vía judicial.

### **A) Protecciones en la empresa**

En el interior de la empresa, el trabajador podrá seguir el procedimiento de denuncia de la situación de acoso que se encuentre previsto en el reglamento interno.

Podrá también requerir la intervención de la Comisión de Higiene y Seguridad que funcione en el ámbito de la empresa (o de la rama de actividad), ya que el acoso laboral es un riesgo que puede dañar la salud de los trabajadores y por ello se encuentra dentro de la competencia de las Comisiones de Seguridad e Higiene.

En algunos convenios colectivos, también se prevén Comisiones Bipartitas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, las que podrán actuar en algunas de las situaciones que estamos analizando

Asimismo el trabajador podrá solicitar la intervención del sindicato.

### **B) Vía administrativa**

La víctima podrá efectuar la denuncia ante la autoridad administrativa que corresponda, para que se realice una investigación.

Aunque no se encuentre previsto en la normativa un procedimiento especial para denuncias de acoso en el trabajo, de todos modos la autoridad administrativa tiene competencia en el control del cumplimiento de las normas laborales y de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

No siempre la autoridad administrativa solucionará el conflicto. En España, de acuerdo a la ley de prevención de riesgos del trabajo, los inspectores se encuentran habilitados a tomar medidas para llegar a un acercamiento de las partes y poner fin al conflicto<sup>8</sup>.

En otros sistemas (por ejemplo en Uruguay), una vez que se impone la multa, por lo general la empresa interpone los recursos administrativos (contra dicha multa), los que son resueltos en definitiva por la Justicia al cabo de algún tiempo, cuando en muchos casos el trabajador ya no se encuentra en la empresa.

<sup>7</sup> Serna Calvo, María del Mar, «Acoso sexual en las relaciones laborales», *Relasur, Revista de Relaciones Laborales en América Latina*, Cono Sur, N° 2, OIT, Montevideo, 1994, p.36.

<sup>8</sup> Ver Romero Rodenas, María José, *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, 3ª ed. Ed. Bomarzo, Albacete, 2005, p. 66.

## C) Vía judicial

Los caminos a seguir en la vía judicial, podrán ser distintos en cada uno de los sistemas de relaciones laborales, dado que es posible que existan protecciones particulares y procedimientos específicos en materia de acoso laboral, discriminación en el empleo, violación de derechos fundamentales del trabajador, prevención de riesgos del trabajo y ambiente laboral, etc.

De todos modos, distinguiremos en términos generales las posibles protecciones en la vía judicial, las que podrán resultar aplicables o no según el ordenamiento jurídico de cada país.

### a) Intimar al empleador el cumplimiento del contrato

El trabajador podrá intimar al empleador el cumplimiento del contrato, esto es, que cumpla con las condiciones pactadas.

En alguna situación, se podrá también solicitar la reparación del daño moral.

Por ejemplo, en el caso de una sentencia española, relativa a un médico que argumentaba que durante muchos años había sufrido acoso por parte de su superior, que sólo le permitía actuar en un número reducido de intervenciones quirúrgicas, y no tenía acceso a «las nuevas tecnologías», estando los aparatos en una habitación cerrada con llave, se condenó al hospital a reponer al actor en todas las funciones de su especialidad, y a pagar una indemnización por concepto de daños económicos, psicológicos y morales<sup>9</sup>.

En el mismo sentido, una sentencia uruguaya confirmada luego por la Suprema Corte de Justicia, referida al caso de un trabajador a quien se le había rebajado la categoría y trasladado por motivos persecutorios, ordenó a la demandada a reponer al actor a su cargo anterior, a pagarle la diferencia de salarios resultante de la rebaja de categoría, y además a indemnizar el daño moral padecido, aunque en la sentencia no se utilizó el término «acoso»<sup>10</sup>.

### b) Despido indirecto

El acoso laboral también puede ser causal de despido indirecto. El trabajador decide considerarse despedido ante el incumplimiento del empleador de sus obligaciones. Debe tratarse de un incumplimiento grave del empleador.

En estos casos, el trabajador podrá dar por finalizada la relación y obtener la correspondiente indemnización por despido.

En algunas sentencias, se ha entendido que la situación invocada de «acoso» no configuraba un incumplimiento de suficiente gravedad para habilitar el despido indirecto.

### c) Despido indirecto más indemnización del daño moral

En situaciones excepcionales, además de considerarse despedido, el trabajador podrá reclamar una indemnización del daño moral padecido.

Por ejemplo, en el caso de acoso sexual cometido por el empleador<sup>11</sup>.

### d) Renuncia motivada en el acoso laboral

Si el trabajador acredita que renunció a raíz del acoso en el trabajo, la situación equivale a un despido, y tendrá derecho a la indemnización por despido correspondiente.

### e) Despido

El despido por razones discriminatorias, persecutorias, por rechazo a proposiciones sexuales, etc., es ilícito. El trabajador tendrá derecho a la indemnización por despido, más otra indemnización adicional que repare el daño moral, por lo menos en aquellos ordenamientos (como el uruguayo, el chileno, el brasileño) que admiten la superación de la indemnización tarifada por despido en algunos casos.

### f) Reparación del daño moral causado por el acoso padecido durante la relación laboral

El acoso en el trabajo puede dar lugar a la reparación del daño moral.

Los deberes de respeto a la dignidad del trabajador, no intromisión en la vida íntima, respeto en la realización de controles, seguridad de la integridad físico- psíquica, etc., pueden resultar violentados con el proceso de acoso.

<sup>9</sup> Sentencia 191/2003 del Juzgado de lo Social N° 36 Madrid, en Diariomédico.com.

<sup>10</sup> Suprema Corte de Justicia, Sentencia N° 294 de 30.5.94, Anuario de Jurisprudencia Laboral 1994-1995, FCU, Montevideo 1997, p.305.

<sup>11</sup> Ver Mangarelli Cristina y Castello Alejandro, «Despido indirecto e indemnización de daños superior a la tarifada», Revista uruguaya Derecho Laboral. T. XL N° 185, enero-marzo 1997, p. 271.

Tratándose de derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, la lesión a dichos derechos, que causa un daño, aparea la obligación de reparación del daño, de acuerdo al concepto de responsabilidad reparatoria.

Sin embargo, no cualquier incumplimiento de estos deberes puede acarrear la obligación de indemnizar el daño moral. Tiene que tratarse de hechos éticamente graves.

El daño moral debe tener entidad suficiente para ser reparado, ya que la simple molestia o disgusto, no es objeto de reparación.

Y la prueba del daño moral es *in re ipsa*, esto es, no es necesario acreditar la existencia del daño moral, sino que éste surge de los hechos mismos, por la sola violación del derecho jurídicamente protegido<sup>12</sup>.

#### **g) Protecciones derivadas de la consideración del acoso laboral como accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

Si el trabajador sufre un daño a su salud (físico o psíquico) derivado del acoso laboral, puede considerarse que se trata de un accidente de trabajo o enfermedad profesional (o enfermedad derivada del trabajo), por lo que tendrá derecho a las indemnizaciones de incapacidad transitoria o permanente previstas en el sistema de reparación de los riesgos del trabajo.

También se podrá invocar las disposiciones sobre protección del empleo del trabajador accidentado o víctima de una enfermedad profesional (período de estabilidad, indemnizaciones especiales por despido, etc.).

## **D) Sanciones**

En el caso de que el acoso laboral haya sido cometido por un trabajador, el empleador deberá sancionarlo atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo llegar al despido sin indemnización.

Tratándose del acoso sexual, la Suprema Corte de Justicia uruguaya entiende que cualquier modalidad de acoso sexual, da lugar al despido por notoria mala conducta, esto es sin derecho a indemnización por despido.

Interesa destacar que la Corte sostiene que el empleador no sólo debe respetar la dignidad y la integridad moral del trabajador, sino también debe impedir que otros trabajadores falten a ese respeto debido<sup>13</sup>.

En algunos países, el acoso sexual en el trabajo constituye delito.

En otros sistemas, la ley prevé sanciones de multa para el caso de cualquier modalidad de acoso en el trabajo.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Corresponde delimitar el concepto de acoso laboral, de modo de evitar que se trate de una noción tan amplia que carezca por ello de contenido específico.

2. El concepto jurídico de acoso laboral requiere la presencia de determinados elementos para que se configure dicha noción.

3. El acoso laboral comprende todo tipo de acoso en el trabajo, abarcando distintas modalidades como el acoso moral, el acoso racial, el acoso sexual, etc.

4. El empleador debe brindar condiciones adecuadas de seguridad e higiene en el ambiente de trabajo, y tomar todas las medidas a su alcance para evitar que estas conductas aparezcan.

5. Aunque no exista una ley que regule en forma específica el acoso laboral, la protección del trabajador frente a tales conductas surge de los textos constitucionales, y de las diversas normas y mecanismos de protección generales que prevé el derecho del trabajo.

6. Si bien resulta relevante precisar el sistema de protección frente al acoso laboral, también es necesario poner el acento en las políticas de prevención de estas conductas, para la erradicación de las mismas.

<sup>12</sup> Mangarelli, Cristina, Daño moral en el derecho laboral, Acali, Montevideo, 1984, ps.63-64,104-106, 116; y Aplicación supletoria del derecho civil en el derecho del trabajo, FCU, Montevideo, 2000, p.58.

<sup>13</sup> Ver sentencia de la Suprema Corte de Justicia N° 63/1992, comentada en Mangarelli, Cristina, «La notoria mala conducta en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, X Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, FCU, Montevideo, 1998, p. 212.