

Luis Alberto Torres Tarazona  
Lydia Guevara Ramírez  
*Editores académicos*

# Violencia en el mundo del trabajo

*Revisión del flagelo  
en Iberoamérica*



6 colección:  
*Consideraciones de  
la especialidad laboral  
y de la seguridad social*



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**

Facultad de Derecho  
Instituto de Posgrados  
Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social





Luis Alberto Torres Tarazona  
Lydia Guevara Ramírez  
*Editores académicos*

# Violencia en el mundo del trabajo

*Revisión del flagelo  
en Iberoamérica*

6 colección:  
*Consideraciones de  
la especialidad laboral  
y de la seguridad social*



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**

Facultad de Derecho  
Instituto de Posgrados  
Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social



Violencia en el mundo de trabajo : revisión del flagelo en Iberoamérica / Luis Alberto Torres Tarazona, Lydia Guevara Ramírez , editores académicos – Bogotá : Universidad Libre, 2021.

455 p. ; (Colección Consideraciones de la Especialidad Laboral y la Seguridad Social, 6)  
Incluye bibliografía,  
ISBN 978-958-5578-79-1

1. Derecho laboral. 2. Acoso laboral -- Iberoamérica. 3. Violencia en el lugar de trabajo.  
I. Torres Tarazona, Luis Alberto, ed. II. Guevara Ramírez, Lydia, ed.

344.01 SCDD 21

Catalogación en la Fuente – Universidad Libre. Biblioteca

*Comentarios y sugerencias*

*Correo de los editores:* [albertotota@hotmail.com](mailto:albertotota@hotmail.com), [lguevara46@gmail.com](mailto:lguevara46@gmail.com)

© Facultad de Derecho, 2021.

© Universidad Libre, sede principal, 2021.

ISBN IMPRESO: 978-958-5578-78-4

ISBN DIGITAL: 978-958-5578-79-1

*Tiraje:* 100 ejemplares.

*Primera edición:* noviembre de 2021.

Queda hecho el depósito que ordena la Ley.

Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción total o parcial de esta obra ni su incorporación a un sistema informático ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin la autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

*Coordinación de edición:* Comité Editorial Facultad de Derecho.

*Correo:* [gustavoj.rojas@unilibre.edu.co](mailto:gustavoj.rojas@unilibre.edu.co) - [investigacion.der.bog@unilibre.edu.co](mailto:investigacion.der.bog@unilibre.edu.co)

*Editores académicos:* Luis Alberto Torres Tarazona - [albertotota@hotmail.com](mailto:albertotota@hotmail.com)

Lydia Guevara Ramírez - [lguevara46@gmail.com](mailto:lguevara46@gmail.com)

*Corrección de estilo:* Stephanie Romo Ordóñez.

*Editorial:* Universidad Libre.

*Coordinación de Publicaciones y Comunicaciones:* Luz Bibiana Piragauta Correa.

*Correo:* [comunicaciones@unilibre.edu.co](mailto:comunicaciones@unilibre.edu.co)

Calle 8 n.º 5-80, tel. 3821000, Bogotá, D. C.

*Diseño de carátula y diagramación:* AF&M Producción Gráfica S.A.S. -

Diana Guayara Vallejo - [eykon.graffein@gmail.com](mailto:eykon.graffein@gmail.com)

Esta obra está cofinanciada por el Fondo de Publicaciones de la Universidad Libre.

Elaborado en Colombia en los talleres gráficos de AF&M Producción Gráfica S.A.S.

Carrera 68 G n.º 64A - 31

tel. +57(1) 250 1584

[afmproducciongrafica@gmail.com](mailto:afmproducciongrafica@gmail.com)

Bogotá, D. C., Colombia, 2021

Produced in Colombia



**UNIVERSIDAD LIBRE®**  
Vigilada Mineducación

## **D I R E C T I V A S**

Jorge Alarcón Niño  
*Presidente Nacional*

Jorge Gaviria Liévano  
*Vicepresidente*

Fernando Enrique Dejanón Rodríguez  
*Rector Nacional*

Floro Hermes Gómez Pineda  
*Secretario General*

Ricardo Zopó Méndez  
*Censor Nacional*

Alejandro Muñoz Ariza  
*Director Nacional de Planeación*

Elizabeth García González  
*Presidenta Sede Principal*

Fernando Arturo Salinas Suárez  
*Rector Sede Principal*

Luis Francisco Ramos Alfonso  
*Decano Facultad de Derecho*

Ana Rocío Niño Pérez  
*Secretaria Académica Facultad de Derecho*

Nohora Elena Pardo Posada  
*Directora Instituto de Posgrados Facultad de Derecho*

Ignacio Perdomo Gómez  
*Coordinador Derecho Laboral Posgrados - Facultad de Derecho*

Diana Patricia Jiménez Aguirre  
*Jefe de Área en Derecho Laboral Pregrado - Facultad de Derecho*

Luis Alberto Torres Tarazona  
*Director Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social - Facultad de Derecho*



# **C**omité Científico

## **José Cruz Guzmán Díaz**

Doctor en Derecho. Magister en Ciencias Penales. Licenciado en Derecho. Docente e investigador de tiempo completo en la Universidad de Guadalajara. Coordinador de la Maestría en Derecho de la Universidad de Guadalajara.

## **David García Vanegas**

Doctor en Estudios Legales de Atlantic International University. Magister en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional. Especialista en Docencia Universitaria UCC. Docente investigador.

## **Luis Francisco Ramos Alfonso**

Doctorando en Derecho de la Universidad Libre. Magister en Derecho con énfasis en Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente de la Universidad Libre.

## **Leonardo Corredor Avendaño**

Magíster en Derecho con énfasis en Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional. Especialista en Derecho con énfasis en Laboral y Seguridad Social. Docente en las universidades Nacional, Tadeo y Libre.

## **Ignacio Perdomo Gómez**

Magíster en Derecho de la Universidad Sergio Arboleda. Especialista en Derecho con énfasis en Laboral y Seguridad Social. Docente de la Universidad Libre.

**Diana Jiménez Aguirre**

Magister en Derecho con énfasis en Laboral y Seguridad Social de la Universidad Nacional. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente de la Universidad Libre.

**Javier Francisco Franco Mongua**

Doctorando en Derecho de la Universidad París I (*Pantheon Sorbonne*). Magister en Derecho Comparado con énfasis en Derecho Económico de la Universidad París I (*Pantheon Sorbonne*). Magister en Derecho Económico de la Universidad Externado de Colombia.

**Mayerly Andrea León Solano**

Doctorando en Derechos Humanos de la Universidad de Guadalajara. Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente de la Universidad Libre.



## Coautores

*María José Romero Rodenas*, España.

*Rafael Antonio Ortega Matos*, Venezuela.

*Arlen Jahoska Cuadra Núñez*, Nicaragua.

*Yenifer Martínez Caballero*, Colombia.

*Lorena Ruiz*, Argentina.

*Arthur Lobato*, Brasil.

*Mileidy García Plá*, Cuba.

*Liliana E. Bucci*, Argentina.

*Lydia Nieves Guevara Ramírez*, Cuba.

*Margarita Rosana Albisini*, Argentina.

*María Soledad De Franco Ábalos*, Uruguay.

*Natali Niño Patiño*, Colombia.

*Silvia Karla Fernández Marín*, México.

*Florencia Peña Saint Martin*, México.

*Luis Alberto Torres Tarazona*, Colombia.

*Johanna Katherine Duarte Rolón*, Colombia.

*David Esteban Rojas Segura*, Colombia.




## Dedicatoria

Este libro está dedicado a todas las personas que, en el ejercicio de su trabajo, oficio o labor, han sufrido acoso laboral, violencia, asedio moral, acoso moral o cualquier acto, conducta, comportamiento o situación que atente contra los derechos humanos del trabajador, contratista o trabajador independiente.

La Red Iberoamericana por la Dignidad de las Personas y las Organizaciones centra sus esfuerzos en estudiar y analizar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con el objetivo de contribuir a la creación de espacios laborales saludables.



# Contenido

Prólogo	15	
La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: necesaria conceptualización. Una propuesta <i>María José Romero Rodenas</i>	25	
El acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en la salud ocupacional de los trabajadores <i>Rafael Antonio Ortega Matos</i>	61	
Nicaragua, primer país en Latinoamérica que implementa un protocolo contra la violencia sexual y el acoso laboral de las y los funcionarios y empleados públicos del poder judicial <i>Arlen Jaboska Cuadra Núñez</i>	87	
El ciberacoso como nueva modalidad de acoso laboral: Algunas reflexiones y propuestas desde la realidad socio-jurídica cubana <i>Mileidy García Plá</i>	111	
Perfilamiento del acosador laboral. Prevención del <i>mobbing</i> desde una perspectiva psicológica y criminológica Yenifer Martínez Caballero	149	
Herramientas de gestión del personal: una mirada hacia la prevención de las violencias en el mundo del trabajo <i>Lorena Ruiz</i>	175	



Riesgos en el teletrabajo en tiempos de pandemia <i>Arthur Lobato</i>	211
Trabajo: un deseo castigado. Desigualdad y vulnerabilidad en las mujeres <i>Liliana E. Bucci</i>	245
Violencias en las relaciones laborales. El enfoque de género y el derecho <i>Lydia Guevara Ramírez</i>	265
Violencia y acoso en el ámbito laboral uruguayo <i>María Soledad De Franco Ábalos</i>	295
Violencias en el ámbito del trabajo hacia abogadas defensoras de derechos humanos de las mujeres <i>Rosana Margarita Rosana Albisini</i>	325
Violencia en los modelos legislativos del trabajo reproductivo en América Latina: una lectura desde las luchas de las mujeres <i>Natali Niño Patiño</i>	349
Alumnos/as de posgrado - becarios/as de tiempo completo como sujetos del rendimiento en México. Estudio de caso <i>Silvia Karla Fernández Marín - Florencia Peña Saint Martin</i>	391
La violencia y el acoso laboral: distinción necesaria en la Ley 1010 de 2006. Caso Colombia <i>Luis Alberto Torres Tarazona - Johanna Katherine Duarte Rolón</i> <i>- David Esteban Rojas Segura</i>	429

# Prólogo



Recibir un documento de tan alta calidad de manos del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre, espacio académico que articula la labor académica de los diferentes estamentos de la seccional Bogotá, resulta muy gratificante, en la medida que podemos degustar los frutos de este colectivo al poco tiempo de la siembra, tierra fértil, buena semilla y un cuidado disciplinado y constante. Estos elementos son el ingrediente que ha alimentado ese deseo natural de todos los seres humanos por conocer, deseo anunciado por Aristóteles en el libro Primero de la *Metafísica*.

Poder recopilar en un mismo texto diversas posiciones y nacionalidades en una visión latinoamericana sobre la violencia y el acoso laboral en la que se comparten perspectivas diferentes y se ratifica que somos hijos de una misma historia y que compartimos visiones, sistemas normativos y fenómenos sociales, facilita un diagnóstico sobre el impacto de la temática desarrollada. También permite estar preparados para asumir, desde el derecho y la justicia, los retos que en materia de relaciones laborales tendremos que enfrentar.

Cada uno de los trabajos compilados y editados nutre uno de los debates más actuales en el marco de las relaciones laborales, máxime, cuando la pandemia que sufre la humanidad entera nos ha obligado a adaptar nuestras labores con el alimento ordenado por las autoridades para disipar los riesgos del COVID-19.

En el capítulo “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: necesaria conceptualización”, la Dra. María José Romero Rodenas ubica en la agenda académica la necesidad imperante de generar y, en gran medida, unificar el concepto de violencia y acoso en los lugares de trabajo.

Se trata de una discusión que se remonta a los clásicos griegos sobre la necesidad de un conocimiento en sí, alejado de la visión de Heráclito, para traer al mundo del derecho la certidumbre, tan necesaria por estos días en que la subjetividad nos tiene sumidos en infinitud de realidades y construcciones basadas en la ideología, las teorías, las percepciones o posiciones personales. Los conceptos de *mobbing*, sus elementos y efectos, así como las conductas afines: el ejercicio arbitrario del poder directivo, el *burn-out*, el trastorno psiquiátrico y el acoso sexual, nos permiten hacer un recorrido amplio, pero concreto, sobre la violencia en la relación laboral como eje central de este maravilloso texto.

El trabajo del Dr. Rafael Antonio Ortega Matos, magistrado de la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia Legítimo de Venezuela, nos invita a reflexionar acerca de los límites en las relaciones laborales. El autor se sitúa en la actualidad, donde pareciera que la situación de especial supremacía del empleador lleva al entendimiento tácito de que el trabajador debe soportar cualquier situación en el trabajo, incluida la violencia, que sería el resultado de la crisis socioeconómica que se vive en el presente. El autor también considera el importante rol que tiene el trabajo en la sociedad del siglo XXI como motor de desarrollo, no solo económico, sino social, cultural y profesional.

El enfoque dado por el magistrado a su investigación es sumamente útil en términos prácticos, pues nos lleva a la esfera de las consecuencias de la violencia y el acoso en el ámbito de la salud ocupacional, bajo la tesis de que estos fenómenos constituyen un verdadero factor de riesgo en la salud de los trabajadores, al tiempo que son causantes de improductividad empresarial y ausentismo laboral. El texto goza de una exquisita redacción que combina las teorías del poder, de la frustración y de la agresión.

En el texto la “Violencia sexual y el acoso laboral de las y los funcionarios y empleados públicos del Poder Judicial”, de autoría de



Arlen Jahoska Cuadra Núñez, magistrado del Tribunal Nacional de Apelaciones de Nicaragua, se expone de una manera muy técnica, pero con una redacción que engancha fácilmente al lector, cómo un proyecto de Estado que involucra a todos los poderes públicos avanza hacia la consolidación y materialización de los derechos humanos. Entre ellos, el derecho a una vida en el mundo del trabajo, libre de violencia y acoso laboral, lo que incluye también la improcedencia de estos actos por razones de género.

Dentro de las acciones emprendidas para conseguir tal fin, se resalta la participación de Nicaragua en la Cumbre Iberoamericana de Poderes Judiciales; la adopción del Protocolo para la Prevención y Atención contra el Acoso Sexual y Laboral en el Poder Judicial de Nicaragua, así como su alcance y relación con los instrumentos internacionales adoptados por la OIT. Este protocolo es el primero en Latinoamérica. Un ejemplo que debemos seguir las demás naciones de nuestra región para consolidar un proyecto de continente que procure la protección de los derechos humanos en todas las esferas que involucran a las personas. En especial, en las relaciones laborales que, dada su condición de desigualdad en la relación contractual, se prestan para el abuso, la violencia y el acoso, por lo que requieren de una protección reforzada que involucre todas las ramas del poder.

Encontramos en este texto trabajos novedosos, como el que nos comparte, desde Cuba, la Dra. Mileidy García Plá sobre el ciberacoso laboral o *cyberbullying*, el cual es una nueva modalidad donde se resalta el constante crecimiento y perfeccionamiento del acoso a través de los medios digitales, las redes sociales y los *e-mails*, en la misma proporción que crecen las ventajas de poder trabajar en ambientes telemáticos, con herramientas y tecnologías de la información y la comunicación.

En el análisis histórico hecho por la profesora García, se concluye que este tipo de acoso no es nuevo y se analizan, además, sus efectos en la

conducta de las víctimas. La autora nos entrega una solución normativa, a partir del Convenio 190 de la OIT, que obliga a los Estados parte a adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, lo cual, sumado a la frecuente y creciente modalidad de trabajo virtual, lleva al aumento del *cyberbullying*, por lo que se requiere de una legislación específica y eficiente referida al tratamiento de este fenómeno social. Cuba, por ejemplo, no cuenta con una legislación específica que regule este tipo de violencia en el trabajo.

En el capítulo “El Perfilamiento del acoso laboral, desde una perspectiva psicológica y criminológica”, de la Dra. Yenifer Martínez Caballero, se presenta una descripción del acoso laboral en Colombia, a partir del análisis de la Ley 1010, que desarrolla esta figura, acertando en el tratamiento que el legislador le dio a este fenómeno, más desde el punto de vista correctivo que preventivo. La invitación que nos hace su texto utiliza ciencias diferentes a las jurídicas, como la psicología y la criminología, para poder prevenir el acoso laboral, perfilando a los acosadores. Martínez incluye tales ciencias en la gestión del riesgo de la empresa y, en específico, en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

El recorrido por la regulación en materia de acoso laboral lleva a la conclusión de que es responsabilidad del empleador mitigar los riesgos del acoso, por lo que él tiene la obligación de implementar medidas conducentes a tal fin. Se propone un giro a la política de acoso laboral, para llevarla a la esfera de la prevención, a partir de la identificación y mitigación de los riesgos que conducen a esta negativa práctica en las relaciones humanas dentro de la empresa o entidad, para lo que resulta útil la criminología en la aplicación del derecho laboral.

En la misma línea de la prevención del acoso laboral, la Dra. Lorena Ruiz, desde Argentina, observa la necesidad de invertir, por parte de las empresas y entidades públicas, en el cuidado del recurso humano, lo que

necesariamente se verá reflejado en mayores índices de productividad. Además, propone una metodología que incluye contenidos y temáticas adecuados para formar al personal directivo, con gran detalle y aportes en aspectos teóricos y prácticos que resultan muy útiles a las empresas que pretendan una implementación del modelo en el corto plazo.

La autora no se limita al enfoque del directivo de la empresa y su rol en la conducta de acoso. También se centra en la víctima y en la situación de vulneración de quien sufre el acoso, en las circunstancias que la hacen más propensa a ser objeto de violencia en el trabajo y en la forma como se puede, a partir de la adecuada gestión del talento humano, evitar y remediar este fenómeno tan negativo para las relaciones humanas y para la productividad de la empresa. Ruíz plantea como solución al acoso laboral una adecuada gestión del personal. Esta propuesta se encuentra al alcance de toda organización que genere relaciones laborales, por lo que este texto, más allá del positivismo normativo, nos invita a explorar acciones que ajusten los sistemas de gestión de las personas para prevenir y erradicar el *bullying* entre compañeros de trabajo.

El psicólogo brasileño Arthur Lobato nos trae un texto sobre los riesgos psíquicos que genera el teletrabajo en tiempos de pandemia, a propósito de la situación que sufre la humanidad entera hace más de un año. El enfoque de la investigación, con los empleados que administran justicia, magistrados y jueces, lleva a concluir que el teletrabajo ha generado grandes problemas y enfermedades mentales como emocionales. En el escrito se analiza la ansiedad y el agotamiento, la soledad, el *burn out* profesional; los cambios en el mercado laboral por el uso de las tecnologías, como consecuencia de la política de metas y productividad; la exigencia de equipos y herramientas adicionales; la ausencia de pausas y descanso en la actividad laboral. Lobato concluye con las acciones sindicales para combatir la violencia moral en ambientes laborales durante la nueva forma de trabajo acelerada por la pandemia del COVID-19.

La Dra. Liliana E. Bucci, en su texto “Trabajo: un deseo castigado. Desigualdad y vulnerabilidad en mujeres”, nos lleva a reflexionar sobre la exclusión laboral de la mujer y la histórica discriminación de la que ha sido objeto. Esta autora usa un lenguaje poético y narrativo que nos describe la situación humillante que sufren las mujeres y las nefastas consecuencias de las prácticas de la nueva sociedad de trabajadores.

Bucci, a partir de conceptos como la desigualdad y la fragilidad, hace un recorrido por la historia de la discriminación de la mujer, desde Amelia, quien funge como la protagonista que representa la fragilidad del cuerpo femenino en la relación laboral, para manifestar la discriminación y la necesidad de ver como algo natural la violencia social que, para las mujeres, representa el desempleo y la relación en el trabajo.

La falta de valores, la poca solidaridad, la ausencia de compañerismo y el irrespeto generalizado son un caldo de cultivo para la hostilidad y la discriminación actual en contra de las mujeres, lo que rompe con la máxima de que el trabajo es un derecho humano que procura la justicia social, por lo que es necesario garantizarlo y protegerlo para todos.

La Dra. Lydia Guevara Ramírez, desde Cuba, nos ilustra con un enfoque de género sobre las relaciones laborales. Ella se aleja de la tradicional mirada patriarcal o androcéntrica y aborda los obstáculos que nuestra sociedad le impone al empleo femenino, planteando la necesidad de una justicia equitativa, que supere la igualitaria tradicional y formal. La autora parte del concepto general de violencia laboral, desde la filología, para luego introducirse en los prejuicios y estereotipos laborales. Después avanza hacia una mirada internacional de la regulación del fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo, a fin de procurar una solución que le permite aproximarse hacia la discriminación en el empleo como una forma de violencia específica de género en las relaciones laborales. Para el cierre, Nieves expone cómo la legislación cubana aborda la protección a las mujeres contra la violencia de género.

La Dra. María Soledad de Franco Ábalos nos trae el caso específico de la violencia y el acoso laboral en el ámbito uruguayo, el cual pretende exponer de manera general la situación del país frente a este fenómeno. La autora inicia su exposición con el tratamiento jurídico, el cual va desde la legislación nacional hasta el Convenio 190 de la OIT. En él, se resalta a Uruguay como el primer Estado del mundo en ratificarlo. También presenta la nueva regulación mediante el proyecto de ley que cursa trámite en la actualidad sobre acoso moral en el trabajo.

El artículo “Violencias en el ámbito del trabajo hacia abogadas defensoras de derechos humanos de las mujeres”, la Dra. Rosana Margarita Rosana Albinini, desde Argentina, nos invita a reflexionar sobre las violencias que padecen las mujeres en el desarrollo de sus profesiones, en especial, las defensoras de los derechos humanos y las profesionales que intervienen en dicha protección. Todas ellas actúan en situación de desigualdad y precariedad, debido a la carga de trabajo doméstico que se acumula a su labor profesional y a la falta de reconocimiento social. Lo anterior se expone después de un análisis constitucional comparado y de tratados internacionales al respecto.

La Dra. Natali Niño Patiño escribe sobre la violencia en los modelos legislativos del trabajo reproductivo en América Latina. Ella parte de la premisa de que, a pesar de los esfuerzos que se han hecho en materia legislativa en el continente, no es un trabajo remunerado. Desde el marco del Convenio 190 de la OIT, la autora plantea cómo el acoso laboral afecta la libertad y la igualdad, generando una vulneración a los derechos humanos.

Niño nos muestra la lucha de las mujeres por la regulación y la remuneración del trabajo que se desarrolla en el hogar, en el entendido de que la reproducción de los seres humanos es vital para mantener la productividad y desarrollo de la sociedad.

También plantea cómo, en la búsqueda por los mínimos laborales, el trabajo reproductivo es irremplazable, lo que ha llevado a dobles y triples jornadas laborales de las mujeres durante el siglo XXI, además de la tercerización de los servicios domésticos hacia las mujeres más vulnerables, haciendo un recorrido por la forma como se ha abordado este fenómeno en los países de Suramérica. La autora finaliza con una propuesta que materialice un modelo de Estado que incluya el trabajo reproductivo como un trabajo no solo productivo, sino esencial para la sociedad.

La presente obra termina con artículos en coautoría, lo que permite una mayor riqueza del presente texto. El primero de ellos es un estudio de caso desarrollado por Silvia Karla Fernández Marín y Florencia Peña Martín sobre los becarios de tiempo completo como sujetos de rendimiento en México, el cual inicia con una conceptualización sobre el tiempo, desde las mediciones astronómicas y de ciclos terrestres, para concretarla en las jornadas laborales y en la forma en la que pueden ser definidas. Este trabajo describe la normatividad del trabajo académico en México, para sintetizar el estudio en el caso de los profesores-investigadores de tiempo completo y los becarios del Instituto Nacional de Antropología e Historia.

El texto describe de manera precisa la población objeto del estudio, a partir de una metodología cronométrica que permite concluir cómo, mediante el *psicopoder*, los estudiantes son presionados, angustiados y puestos a correr contra el tiempo para cumplir con las demandas académicas que se les plantea como becarios.

Los profesores Luis Alberto Torres Tarazona, Johanna Katherine Duarte Rolón y David Esteban Rojas Segura hacen un cierre, con broche de oro, al abordar una necesaria distinción entre la violencia y el acoso laboral, a partir de la regulación establecida por la Ley 1010, norma marco de generación de espacios libres de conductas constitutivas de acoso laboral en los ambientes de trabajo. No obstante, esta legislación

confundió y mezcló conceptos como la violencia, el acoso y el *mobbing*, lo que provoca en el operador jurídico confusión e incertidumbre a la hora de resolver situaciones nacidas de estos fenómenos.

De una manera muy didáctica, los coautores muestran las diferencias conceptuales, teóricas y normativas de dichos conceptos, analizando la exposición de motivos y el proyecto de ley, mediante una interpretación histórica y teleológica, además de una hermenéutica sistemática que recoge la doctrina de tratadistas en la materia, las normas y los avances jurisprudenciales en temas de violencia y acoso laboral, con un enfoque que ubica a la víctima en el centro del debate.

Tenemos en nuestras manos una obra que, desde múltiples miradas, diversas nacionalidades e historias, pluralidad de climas, topografías, acentos y legislaciones, no acerca a las relaciones violentas en los ambientes laborales de Latinoamérica.

Un compilado que expone la violencia como la amenaza o el uso intencional de la fuerza física, económica, moral o psicológica contra otros, para someterlos, humillarlos y degradar su dignidad. En el texto, los diferentes autores proponen soluciones desde el ajuste razonable de los esquemas y las relaciones organizacionales, el perfilamiento criminológico o psicopatológico en las normas que regulan la materia, el cambio de mentalidad hacia una más solidaria y equitativa, el desarrollo conceptual y la necesidad de generar claridad sobre lo que debe entenderse por violencia y por acoso laboral.

Estas y otras propuestas tienen como objetivo erradicar la práctica discriminatoria y abusiva que rompe con la condición humana y vulnera de manera muy grave los derechos humanos de los cuales todos somos titulares por la sola condición antropológica que nos acompaña como especie.

Felicitaciones y mil gracias a quienes escribieron estas páginas como un aporte significativo para mejorar las relaciones entre empleados y empleadores, con la expectativa de que su lectura masiva llevará a los curiosos que ocupen su tiempo en este estudio a ser más humanos, solidarios, respetuosos y conscientes de la necesidad de erradicar cualquier tipo de violencia y de acoso de nuestros lugares de trabajo.

**Leonardo Huerta Gutiérrez<sup>1</sup>**

*Defensor del Pueblo delegado para el Derecho a la Salud y la Seguridad Social*

**1** Abogado. Licenciado en Filosofía. Magister en Derecho Administrativo. Candidato a Doctor en Derecho. Especialista en Derecho Constitucional, Probatorio, Administrativo, Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.



# La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: necesaria conceptualización. Una propuesta



María José Romero Rodenas<sup>1</sup>

*España*

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Concepto jurídico-laboral de acoso moral en el trabajo. 3. Elementos integrantes del concepto de acoso moral en el trabajo. 3.1 Elementos constitutivos del acoso moral en el trabajo. 3.1.1 Sujetos. 3.1.2 Conductas lesivas no deseadas susceptibles

- 1** Licenciada en Derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Vicedecana de ordenación académica en la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Directora académica en el Vicerrectorado de Transferencias y Relaciones con Empresas. Decana de la Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Directora del Aula de Estudios de Igualdad y Género *#LolaMartinez*. Codirectora del Aula de Estudios Laborales y de Seguridad Social. Directora del Título propio Experto en Actualización de la Seguridad Social. Directora del Título propio de Experto en Gestión de la Incapacidad temporal e incapacidad permanente. Codirectora del Máster en Empleo, Relaciones Laborales y Diálogo Social en Europa de la Universidad de Castilla-La Mancha (UCLM). Magistrada suplente en el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla-La Mancha (Sala de lo Social); árbitra de Elecciones Sindicales 1994-1995; secretaria académica en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (EURL). Subdirectora de ordenación académica y presupuestaria en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales (EURL). Miembro del Consejo Asesor de la Revista de Derecho Social (Editorial Bomarzo); miembro del Consejo de Redacción de la Revista de Jurisprudencia Laboral (BOE). Premio “Destacada” 2018 en el ámbito laboral otorgado por la Red Feminista de Albacete con motivo del Día Internacional de la Mujer. Distinción Honorífica de “Visitante Ilustre” de la Universidad de San Pablo Tucumán, Argentina. Condecoración Medalla “Labor Omnia Vincit” otorgada por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”, en 2019. Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y Seguridad Social y miembro de la Asociación Española Salud y Seguridad Social.

de causar un daño. 3.1.3 Afectación a la dignidad de la personal. 3.1.4 Reiteración de conductas. 3.1.5 Hechos producidos en el lugar o con ocasión del trabajo. 3.2 Elementos accesorios del acoso. 3.2.1 Intencionalidad. 3.2.2 La producción del daño. 4. Modalidades de acoso laboral en el trabajo. 5. Diferencias entre el acoso moral en el trabajo y otras figuras afines. 5.1 Ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial. 5.2 Síndrome del quemado o *burn-out*. 5.3 Trastornos psíquicos. 5.4 Acoso sexual. 6. Referencias.

## 1. Introducción

La OIT viene señalando que la violencia y el acoso en el trabajo son una violación grave de los derechos humanos. Impiden el ejercicio de derechos laborales, son incompatibles con el trabajo decente y, sobre todo, representan una amenaza global para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, pues no hay exclusiones en este tipo de comportamientos y prácticas tan viles e intolerables en la era de la economía digital.

Una de las cuestiones que la OIT manifiesta es, precisamente, la necesidad de conceptualizar la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Interrelacionar ambos conceptos en una única definición

plantea dificultades considerables, no solo por las percepciones subjetivas y las interpretaciones culturales, sino también porque es preciso prever respuestas jurídicas distintas a la violencia y el acoso. También debe pues establecerse con más precisión cuál sería el ámbito objeto de la discusión, al igual que su vinculación con el lugar de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2018, p.4)

La delimitación conceptual sobre el acoso en el mundo del trabajo se ha materializado en el importante, pero incompleto Convenio 190 de la

OIT. De ahí que nos hayamos propuesto exponer y, modestamente, proponer los elementos y características para delimitar un concepto definidor del acoso en el trabajo con argumentos doctrinales y jurisprudenciales. Todo ello nos parece esencial para cumplir los objetivos de la OIT tendientes a “garantizar lugares de trabajo seguros y productivos”.

La labor de la OIT en esta materia ha sido muy importante en la última década. Nos referimos (sin ánimo de exhaustividad) a la adopción, en 2009, de la *Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente*, en la 98.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia. Sobre esta resolución, la OIT consideró que es necesario adoptar un enfoque más amplio y, en 2015, su 325.<sup>a</sup> Conferencia incluyó por primera vez en su orden del día un punto titulado “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. En 2016, en la reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo se recomienda que en el título del citado punto del orden del día de la Conferencia se contemple el término “el acoso”, cambio que fue aprobado en su 328.<sup>a</sup> reunión<sup>2</sup>, constituyendo, sin duda, un elemento esencial para desarrollar y aprobar, con posterioridad, el Convenio 190, en cuyo artículo 1 se define:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por

**2** “La representante del secretario general de la OIT señala que las normas internacionales no definen la expresión “la violencia y el acoso” ni ofrecen orientaciones a los actores del mundo del trabajo sobre la forma de prevenir y contrarrestar este tipo de situaciones. Por ello, hizo hincapié en que la comunidad internacional espera que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ofrezca orientaciones claras sobre este tema, e indica que los grupos de mandantes de la OIT y otros sectores tienen grandes expectativas al respecto.” (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2018, p.5).

objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2019, art.1)

## 2. Concepto jurídico-laboral de acoso moral en el trabajo<sup>3</sup>

Originariamente, el concepto de *mobbing* es ajeno a las relaciones laborales e incluso a las relaciones humanas<sup>4</sup>, siendo a finales de la década de los ochenta cuando en el campo de la psicología se populariza dicho término (Heinz Leymann). Este inmediatamente recibe aportaciones en el terreno de la psiquiatría (Marie-France Hirigoyen), con motivo de analizar las consecuencias que produce el acoso moral en las personas que han sido víctimas de estas conductas.

Así pues, es en estos campos de la investigación científica donde surgen las primeras señales de alarma ante un tipo de comportamiento que afecta gravemente a la salud de los trabajadores, y cuyo tratamiento

<sup>3</sup> Extraído de *El acoso laboral en la mujer: Una forma de violencia de género*.

<sup>4</sup> El etólogo Konrad Lorenz utilizó por primera vez este término para describir conductas de ciertas comunidades animales que “tienen tendencia a excluir a todos los que no son miembros de la sociedad y a establecer un orden jerárquico entre los individuos integrantes de la misma” (Lorenz, 1985).

en los ordenamientos jurídicos era prácticamente inexistente. Fueron las legislaciones de Suecia, Francia, Finlandia, Holanda y Colombia las primeras en crear un marco regulador del acoso moral en el trabajo, al establecer que

ningún trabajador debe sufrir conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o defecto una degradación de sus condiciones de trabajo, susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional<sup>5</sup>. (Monsalve, 2016)

Aunque en nuestro país también ha existido hasta fechas recientes un vacío absoluto en la regulación específica del *mobbing*, tal laguna normativa no ha impedido que nuestros tribunales hayan dado respuesta motivada a las demandadas planteadas por las víctimas de acoso laboral. En unos casos, para posibilitar la resolución de los contratos de trabajo, en otros, para decidir sobre el cese inmediato de los comportamientos lesivos y el abono de indemnizaciones por los daños y perjuicios irrogados. También para calificar situaciones de incapacidad temporal o permanente como derivadas de accidente de trabajo, al tener dicha contingencia su origen en el hostigamiento psicológico de las víctimas.

Han sido, pues, los órganos judiciales los que, teniendo en cuenta las aportaciones doctrinales procedentes de los diversos campos de las ciencias sociales, han venido perfilando el concepto jurídico de acoso laboral en los lugares de trabajo, delimitándolo de figuras afines.

**5** A título de ejemplo, Francia: la Ley de Modernización Social, Ley núm. 2002-73, de 17 de enero, modifica el art. L 122-49 del Código de Trabajo y el art. 222-33-2 del Código Penal; Colombia, Ley 1010 de 23 de enero de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

En la actualidad, se aprecian claramente dos concepciones diferenciadas del concepto de acoso moral en el trabajo. Una subjetiva y otra objetiva, en función a considerar la intencionalidad como elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo (Cavas, 2002), o a entender que la intencionalidad supone en realidad un elemento accesorio del concepto de acoso moral en el trabajo<sup>6</sup>, cuya concurrencia no resulta imprescindible para apreciar su existencia (Romero, 2005, p.26).

Han sido los juzgados y tribunales los que han ido perfilando el concepto de acoso, que, en unos casos, ha sido coincidente con definiciones propuestas por organismos supraestatales<sup>7</sup>. En otros, se ha atendido particularmente a la finalidad perseguida por el acosador<sup>8</sup> y más

**6** El Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo considera este como “toda forma de agresión sistemática o reiterada, de una o varias personas contra otra persona, incluso contra otras, en el medio de trabajo, constituida por una secuencia de actuaciones hostiles, degradantes o intimidatorias, dirigida específicamente a —o que tiene como resultado— romper sus redes de comunicación en el medio, aislándolo de su ambiente, para reforzar su posición de dominio jurídico (superior) o social (compañero), y al margen de la lesión concretamente alcanzada respecto a su salud física o psíquica.”

**7** A título de ejemplo, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, 22 de octubre de 2009, rec. 3298/09, Madrid de 30 de marzo de 2004 (Rec. 5973/2003) y del 22 de junio de 2004 (Rec. 116/2004), reproducen la definición de acoso del Grupo de Estudio de la Violencia en el Trabajo del Parlamento Europeo, que define el acoso como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objeto y/o el efecto de hacerle el vacío”.

**8** Particularmente interesantes son las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña del 28 de noviembre de 2001 y 23 de julio de 2003, de Navarra de 30 de abril de 2001 y Extremadura de 29 de junio de 2004. Todas ellas señalan que constituye acoso moral en el trabajo “la situación en la que se ejerce una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo”.

concretamente al objetivo de conseguir el abandono del puesto de trabajo<sup>9</sup>, mientras que en otras situaciones se ha hecho hincapié en los efectos que el acoso moral en el trabajo produce en la víctima que lo padece<sup>10</sup>.

Igualmente, la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, “*Para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*”, es la que ha dado un paso importante en su artículo 7, conceptualizando el acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>11</sup> como actos discriminatorios. Sin embargo, este avance no deja de ser corto, puesto que el acoso moral en el trabajo sigue sin delimitarse conceptualmente a fin de marcar cuáles son los elementos integrantes del mismo. Más recientemente, la Ley Orgánica 5/2010, del 22 de junio, que modifica la Ley Orgánica 10/1995, del 23 de noviembre del Código Penal, tipifica como delito contra la integridad moral con una pena de prisión de seis meses a dos años

los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a

9 La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 13 de abril de 2004 rec. 6218/03, se trata de una “presión psicológica de la empresa dirigida a desmotivar a la trabajadora en la continuidad de la relación laboral”.

10 La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, del 12 de enero de 2004 rec. 1453/03, considera que constituye acoso moral en el trabajo “la creación de un ambiente hostil, hasta hacerlo insoportable para el trabajador [...] caracterizado por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio al que el sujeto activo [...] desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación, o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima”. En iguales términos La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 7 de mayo de 2004 rec. 1443/04, Cataluña 1 de octubre de 2008, rec. 3187/08, Madrid 9 de febrero de 2010, rec. 4792/09, etc.

11 “[...] cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.” (Ley Orgánica 3 de 2007)

constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.  
 (Código Penal, art. 173.1 párrafo 2)

Partiendo del conjunto de aportaciones realizadas, y situándonos en una concepción objetiva del concepto de *mobbing*, se podría definir el mismo como: “un comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo” (Romero, 2005, p.15).

### **3. Elementos integrantes del concepto de acoso moral en el trabajo**

Conforme a la anterior definición de acoso moral en el trabajo, podemos distinguir entre los elementos o requisitos de carácter constitutivo, cuya concurrencia conjunta resulta imprescindible para apreciar su existencia, y los elementos accesorios, que de ordinario aparecerán en las situaciones de acoso moral en el trabajo, pero que no resultan imprescindibles para apreciar la existencia del *mobbing*.

#### **3.1 Elementos constitutivos del acoso moral en el trabajo**

Como se ha indicado, entendemos por elementos constitutivos aquellos requisitos que necesariamente habrán de concurrir, de forma conjunta, para apreciar su existencia, siendo tales requisitos los siguientes: sujetos, conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño, afectación a la dignidad de la persona, reiteración de conductas y relación con el trabajo.

##### **3.1.1 Sujetos**

El *mobbing*, como acertadamente han puesto de manifiesto quienes han venido estudiando el fenómeno en profundidad, nace en el seno de organizaciones laborales



altamente reglamentadas y homogéneas [...] así como en instituciones conservadoras, en las que hay poca tolerancia a la diversidad y fuertes vínculos e identidades compartidas entre sus miembros. La presentación de acoso psicológico es más probable en organizaciones relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia. (Gonzalez de Riviera y Revuelta, 2000, p.2)

Los sujetos implicados son el acosador y la víctima, aunque la relación no tenga necesariamente carácter individual o singular, al ser frecuente que el acoso proceda de un colectivo. También se puede dar sobre varios compañeros de trabajo de un mismo nivel profesional, afectando a más de un trabajador, aun cuando esta situación tenga carácter más excepcional.

*a. Sujeto activo: el acosador*

Con gran frecuencia, el acosador y el acosado se encuentran en una relación de subordinación, de forma que el sujeto activo de la intimidación se aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para desplegar un conjunto de actuaciones frente a la trabajadora, quien difícilmente puede sustraerse del hostigamiento de que es objeto. Esta situación es propia de la relación de dependencia e impide dar respuesta a las agresiones, so pena de provocar un conflicto de mayores dimensiones.

El temor a la pérdida del empleo, al establecimiento de condiciones laborales menos favorables, a ser discriminada en la empresa, etc., son circunstancias que influyen en un cierto aquietamiento de las mujeres víctimas de acoso. El superior utiliza su posición dominante en el organigrama empresarial para quebrar la resistencia de la trabajadora, que cada vez se siente más aislada e impedida de dar respuesta a las conductas que padece.

Uno de los objetivos que se persigue con la intimidación es la de hacer sentir a quien la padece que se encuentra sin el apoyo o respaldo

por parte de otros compañeros de trabajo. A la vez, con tal proceder se extiende el temor entre el resto de la plantilla, que se desvincula y aparta de la trabajadora acosada por miedo a sufrir el mismo trato.

Este tipo de acoso es ejercido por el empresario o por las personas que tienen una relación jerárquica con la víctima, y se denomina “acoso descendente”. Se diferencia de otras modalidades de *mobbing* en las que no existe relación de dependencia. Suele tener como objetivo, aunque no siempre, doblegar la resistencia de la trabajadora conflictiva o molesta para la empresa, intentando que abandone el trabajo. También está presente la idea de que tal situación sirva de ejemplo para el resto de la plantilla.

En otros casos, el acoso moral procede de compañeros de trabajo que ocupan el mismo nivel en el organigrama empresarial, identificándose como acoso horizontal. Se produce cuando un trabajador o una trabajadora, o en la mayoría de los casos, un colectivo de trabajadores, que ocupan una posición de igualdad en la estructura organizativa, desencadena una batería de actuaciones agresivas frente a otro u otros trabajadores, con el consentimiento o la pasividad del empresario o de los superiores jerárquicos.

El móvil o motivación puede ser muy variado. En ciertas situaciones, se pretende someter a la víctima a normas preestablecidas de funcionamiento. Hecho que suele coincidir con la incorporación al grupo de uno o varios trabajadores que expresan su discrepancia con las reglas que disciplinan el colectivo, buscando, por medio de la intimidación psicológica, que la víctima asuma los métodos de trabajo por los que se rigen estos trabajadores. Se trataría, por tanto, de una reacción grupal ante el temor a ver alterado el status del colectivo.

En ocasiones, ciertamente más graves, el hostigamiento puede encubrir actitudes racistas, xenófobas o sexistas, persiguiendo expulsar del grupo o de la empresa a ciertos trabajadores que presentan rasgos

singulares. No se trata aquí de utilizar la intimidación psicológica como instrumento de defensa del grupo frente a temores más o menos infundados sobre una posible alteración de los métodos de trabajo, sino que, en el fondo, subyace la idea de marginación o rechazo ideológico.

El objetivo es hacerle la vida imposible a una trabajadora por el hecho de pertenecer a una determinada etnia o raza, por ser extranjera, por razón de sus inclinaciones sexuales o simplemente por pertenencia a otro sexo.

Estas conductas fueron tipificadas como causa de despido disciplinario por la Ley 62/2003, al añadir un nuevo apartado al artículo. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores<sup>12</sup>.

En el acoso moral horizontal también puede estar presente, en ocasiones, las envidias o celos respecto de la trabajadora acosada, por el hecho de que destaque entre el resto de los compañeros, pudiendo ser candidata a ascensos o recompensas deseados por otros que se consideran con mejor derecho. Aquí, el ataque a la víctima y su descalificación se produce de forma claramente interesada por parte de otros trabajadores del mismo nivel que se consideran postergados en su promoción profesional o en la consideración empresarial. (Uris Lloret, 2018)

Finalmente, y con carácter notoriamente excepcional, el sujeto activo del acoso puede ocupar una posición jerárquica inferior a la de la víctima. Se trata del acoso ascendente, practicado casi siempre por un colectivo de subordinados que articulan un conjunto de actividades con la finalidad de

**12** Conforme al nuevo apartado G del art. 54.2 ET, se considera incumplimiento contractual “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” (Gorelli, y Marin, 2004); (Roales, 2009).

hacer insoportable la presencia en la empresa de un determinado superior jerárquico (Lino de Goes Barros, 2018).

b. *Sujeto pasivo: la víctima*

Aun cuando cualquier trabajador puede ser víctima de acoso moral, lo cierto es que las mujeres y la pertenencia a determinados colectivos son los que presentan factores de riesgo más acentuados. Esto se deriva del hecho de tener una posición más débil en el mercado de trabajo y en la propia empresa.

Se trata de colectivos muy vulnerables, cuyas dificultades para acceder a un empleo o promocionar en el trabajo son superiores a las del resto de los trabajadores. Nos referiremos en este apartado a las mujeres, a los trabajadores extranjeros, a los contratados temporales y a los trabajadores con algún grado de discapacidad<sup>13</sup>. Ha sido el propio Parlamento Europeo el que ha hecho eco de su mayor vulnerabilidad, al menos con relación a las mujeres y los trabajadores temporales<sup>14</sup>.

*Respecto del colectivo de mujeres, su incorporación al trabajo se ha producido, mayoritariamente, en sectores con escaso poder económico y en las*

**13** Tales colectivos no agotan los que grupalmente pueden ser objeto de acoso laboral.

**14** Resolución del Parlamento Europeo, del 20 de septiembre de 2001. Así mismo, la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007/2012 en el punto 7.2 referido a la Promoción de la salud mental en el trabajo, establece que: “Actualmente, los problemas relacionados con una mala salud mental son la cuarta causa más frecuente de incapacidad laboral. La OMS estima que, de aquí a 2020, la depresión será la principal causa de incapacidad laboral. El lugar de trabajo puede ser un lugar privilegiado para la prevención de trastornos psicológicos y para la promoción de una mejor salud mental [...] La Comisión hace hincapié en la importancia de las negociaciones entre los interlocutores sociales en lo que respecta a la prevención de la violencia y del acoso en el trabajo, y los anima a que saquen las conclusiones oportunas de la evaluación de la aplicación del acuerdo marco a nivel europeo en lo que respecta al estrés en el trabajo.”

*categorías más bajas y peor remuneradas, siendo frecuente su discriminación salarial con relación a varones que realizan el mismo trabajo.*

Las mujeres se enfrentan a dificultades de promoción profesional, a elevados índices de precariedad en la contratación y a la circunstancia concreta de que su presencia mayoritaria se produzca en sectores que suponen “una prolongación de las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres en el ámbito familiar-social: educación, sanidad, textil, servicios de limpieza, restauración y hostelería, etc.” (ISTAS-CCOO, 2001, p.338).

Lo anterior implica un desvalor del trabajo desempeñado por las mujeres, a lo que ha de añadirse la permanencia de hábitos culturales y sociales que identifican a la mujer con las tareas propias del hogar familiar. Es más, en ocasiones, se pretende alejarlas de la actividad productiva en la empresa, principalmente en periodos de crisis económica, en los que tiene mayor grado de aceptación la idea de que la mujer ocupa un puesto de trabajo que pertenece al varón.

Junto a las mayores dificultades de acceso y promoción en el trabajo, y de trato desigual en las condiciones laborales, el colectivo de mujeres se ve sometido a riesgos específicos de género. Uno de esos es el acoso sexual, que presenta notoria relación con el *mobbing* hasta el punto de que en ocasiones se confunde con él, desde el momento en que

el acoso sexual puede producir estrés con daños emocionales y físicos, afectar el rendimiento de trabajo, al absentismo por enfermedad, e incluso a dejar el trabajo para buscar otro [...] También puede afectar el entorno en el trabajo creando un ambiente humillante, hostil e intimidatorio [...]. (ISTAS-CCOO, 2001, p.327)

*En otros casos, principalmente, en trabajos tradicionalmente ocupados por hombres o cuando la mujer mantiene una posición jerárquica superior, se producen comportamientos de rechazo por parte de*

*los compañeros de trabajo, que no soportan recibir órdenes o directrices por parte de mujeres, con un mayor nivel de responsabilidad. Cuando este rechazo se traduce en hostigamiento psicológico, de carácter sistemático y repetitivo, que persigue la exclusión laboral de la mujer, estamos en presencia de un verdadero acoso moral.*

Otro tanto acontece con los trabajadores extranjeros. Con ellos, existe la falsa creencia, intencionadamente divulgada, de que vienen “a quitar puestos de trabajo”, cuando en realidad ocupan mayoritariamente los que dejan vacantes, por no deseados, los trabajadores nacionales. Las normas restrictivas sobre permisos de residencia y de trabajo arrojan a un gran colectivo de trabajadores extranjeros al campo de la marginalidad laboral, de la delincuencia y de la prostitución.

La imposibilidad de obtener un trabajo legalizado por los llamados “sin papeles” empuja a estos trabajadores a la aceptación de condiciones infrahumanas, viéndose, en ocasiones, abocados a la delincuencia para subsistir o al ejercicio de la prostitución, cuando de mujeres se trata. Hecho que demuestra una cierta hipocresía moral, ampliamente extendida en nuestra sociedad que, por una parte, rechaza la inmigración y, por otra, obtiene pingües beneficios de su existencia<sup>15</sup>.

Sin perjuicio de que la contratación (ilegal) de estos trabajadores extranjeros potencie una economía sumergida de grandes proporciones y

**15** En la actualidad la mayor parte de los trabajadores que atienden en sus hogares a personas de edad avanzada o con alto grado de discapacidad son extranjeros, sin permiso de trabajo. El hecho de no estar regularizados permite la imposición de condiciones de trabajo que en ningún caso serían aceptadas por trabajadores nacionales. La atención continuada, durante las 24 horas del día, a las personas que cuidan, salarios muy por debajo de los mínimos legales, la inexistencia de cotización a la seguridad social, entre otros, son algunas de las ventajas que obtienen los empleadores por la existencia de trabajadores altamente vulnerables, cuyas reclamaciones tendrían como respuesta en la mayoría de las ocasiones, su expulsión del territorio nacional.

alto costo social, lo cierto es que en el panorama de las relaciones laborales la presencia de este colectivo está contribuyendo a la desregulación de determinados sectores de actividad, principalmente, en la agricultura, la ganadería y los servicios.

El trabajo se presta al margen de las previsiones contenidas en los convenios colectivos, lo que origina un rechazo frontal por parte de aquellos otros trabajadores que sufren un deterioro en el marco regulador de sus condiciones de trabajo. Dicho rechazo difícilmente podría ser calificado como acoso moral cuando se trata de trabajadores extranjeros no legalizados, toda vez que su ocupación efectiva se produce por cortos periodos de tiempo que no permiten apreciar la existencia de acoso moral, en el sentido que hemos definido dicha conducta.

En estos casos en los que el rechazo se produce por otros trabajadores, incluso en contra de la voluntad del propio empresario, lo que se activa es un mecanismo de defensa de las condiciones laborales, al que se incorpora un componente colectivo o social, que impide su consideración como *mobbing*.

Sin embargo, cuando se trata de trabajadores extranjeros legalizados, cuya incorporación a la empresa se produce en igualdad de condiciones que los nacionales, al menos teóricamente, la posible situación de hostigamiento psicológico ya no obedece tanto al hecho de defenderse frente a quien puede poner en peligro las condiciones laborales que se disfrutaban como sí al rechazo personal.

Las alusiones al color de la piel, a las costumbres, a las ideas religiosas, su identificación o relación con otros colectivos perseguidos internacionalmente, etc., son reflejo de actuaciones xenófobas, con las que se evidencia la situación de disgusto por compartir un mismo lugar de trabajo.

Estas conductas, cuando se reiteran en el tiempo, pueden revestir los caracteres propios del acoso moral. Por lo general, suelen partir de sujetos

concretos, perfectamente identificados, que hacen gala de una ideología racista, persiguiendo el abatimiento moral del trabajador acosado, hasta el punto de hacerle imposible su permanencia en el trabajo.

Comportamientos de esta naturaleza, hoy minoritarios, están alentados desde concretos posicionamientos políticos, que presentan al inmigrante como un peligro social. “La erradicación de estas conductas en el trabajo mediante su identificación, aislamiento y denuncia, y su intolerancia frente a una pasividad cómplice o complaciente, permite la restitución de la dignidad violentada y refleja la salud democrática de la sociedad” (Uris Lloret, 2018).

José María Uris Lloret (2018) también sostiene que el colectivo de trabajadores con contratos de trabajo temporales resulta especialmente sensible y vulnerable frente al acoso moral. No puede olvidarse que nuestro país presenta los índices más altos de temporalidad de la Unión Europea (33 % de temporalidad frente al 13% en la UE)<sup>16</sup>. Tal situación de precariedad y de dificultad de acceso al empleo de los trabajadores temporales incide en un deterioro de las relaciones laborales. Es más fácil que puedan presentarse situaciones de intimidación psicológica, que difícilmente afloran a la superficie, dado que será el vencimiento del contrato, y no el abandono del trabajo por parte de la víctima de acoso, lo que ponga fin a la relación laboral.

En cuanto a los trabajadores discapacitados, su exclusión social se debe a las enormes dificultades que ha de afrontar el colectivo para acceder a una actividad productiva, dado el prejuicio social existente acerca de su baja productividad o rendimiento, derivado de los valores economicistas o utilitarios imperantes.

**16** Según la página web de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras ([www.ccoo.es](http://www.ccoo.es))



En aquellos supuestos en los que se consiguen superar los obstáculos, accediendo a un puesto de trabajo, o bien cuando la incapacidad se produce de forma sobrevenida y, por tanto, con posterioridad al empleo, este colectivo de trabajadores se muestra especialmente vulnerable respecto del mantenimiento del trabajo y, por supuesto, de las conductas constitutivas de acoso moral.

Así pues, los colectivos citados resultan especialmente sensibles al *mobbing*, sobre todo, cuando concurren en la misma persona más de uno de los caracteres singulares expresados. No obstante, esto no supone que el resto de los trabajadores gocen de un manto protector frente al acoso moral, pues, lejos de ello, se trata de una situación frente a la que ningún trabajador queda excluido *a priori*.

En consecuencia, cuando se pretenda elaborar un perfil de la víctima de acoso, atendiendo a sus características personales, parece más lógico entender que, en la multiplicidad de relaciones de intercambio en el seno de la empresa, ningún trabajador goza de total inviolabilidad frente al acoso moral, siendo las políticas activas de prevención y de erradicación de tales conductas los únicos medios eficaces de protección.

### 3.1.2 Conductas lesivas no deseadas susceptibles de causar un daño

Cualquiera de los estudios sobre el tema analiza pormenorizadamente el conjunto de comportamientos que canalizan la intimidación psicológica de los trabajadores. Su examen tiene notorio interés, al menos desde el punto de vista de la autoría, ya que, “cuando el acoso se aborda desde la perspectiva del derecho, los mecanismos tutelares a emplear no son los mismos.

Todo depende de si el empresario es autor directo o si lo son los compañeros o los jefes de la víctima” (Fernández, 2002, p.57). De forma

que, si el hostigamiento psicológico lo lleva a cabo el empresario, el trabajador podrá reaccionar frente al mismo por la vía de la tutela de derechos fundamentales, persiguiendo que cese el comportamiento o interponiendo la resolución del contrato de trabajo al amparo del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores, y ello sin perjuicio de la posibilidad de ejercer otro tipo de acciones que posteriormente analizaremos. Sin embargo, si el acoso procede de otros compañeros de trabajo, sin perjuicio de que la víctima pueda ejercitar idénticas acciones, resultará que, con independencia de ello, el acosador podrá ser objeto de sanción, como autor de un incumplimiento grave y culpable.

*Siendo cierto que los comportamientos de hostigamiento psicológico del trabajador pueden ser muy variados, adoptando en ocasiones formas sutiles y rebuscadas, es práctica común admitir la agrupación de las conductas en cinco tipos básicos, siguiendo la clasificación realizada por Heinz Leymann, y que ha sido asumida por reiterada práctica judicial<sup>17</sup>. Clasificación que se llevó a cabo en función de los efectos que las conductas en cuestión producen sobre las víctimas, distinguiendo entre:*

- 1) *Actividades de acoso que impiden la comunicación adecuada de la víctima en su entorno laboral:* Cambio de puesto de trabajo, aislamiento de la trabajadora respecto del resto de la plantilla, supresión de teléfono, ordenador o fax que viniera utilizando habitualmente, no se le asignan tareas, etc.<sup>18</sup>.

**17** Reiteran la agrupación de conductas de Heinz Leymann, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, del 30 de abril de 2001 rec. 148/01 y del 18 de mayo de 2001 rec. 134/01; Madrid 30 diciembre 2003 rec. 5152/03 y 30 de enero de 2004 rec. 5804/03, etc.

**18** Hacen referencia a este tipo de conductas las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, del 6 de julio de 2004 (AS 2059); Galicia de 13 de abril de 2004 (AS 1669) y de, 1 de julio de 2004, Galicia 11 de octubre de 2010 rec. 2505/2010, País Vasco 19 de enero de 2010, rec. 2836/2009, etc.

- 2) *Actividades de acoso que impiden o dificultan a la víctima el establecimiento de contactos sociales*: No se habla con el trabajador. Se recomienda o prohíbe al resto de la plantilla no hablar con él. Se le margina en los lugares comunes dentro de la empresa. Se le asigna un puesto de trabajo que en la práctica representa un aislamiento total<sup>19</sup>, etc.
- 3) *Actividades dirigidas a desacreditar la reputación personal de la víctima*: Se le ridiculiza. Se hacen circular rumores sobre su vida privada. Se le atribuyen problemas psicológicos o supuestas enfermedades mentales. Se imitan sus gestos. Se atacan sus creencias políticas o religiosas. Se hace burla de su origen o nacionalidad. Se critica su forma de vestir, su aseo personal<sup>20</sup>, etc.
- 4) *Actividades orientadas a desacreditar la reputación profesional de la víctima*: Se le encomiendan trabajos inútiles o de imposible realización. Se descalifica habitualmente el trabajo que realiza. Se impide o limita su promoción profesional en el trabajo marginándole de la asistencia a cursos, seminarios, etc. Se le asignan trabajos de escaso valor y propios de categorías profesionales inferiores, falta de convocatoria de giras artísticas<sup>21</sup>.
- 5) *Actividades que producen efectos nocivos sobre la salud física o psíquica de la víctima*: Amenazas, ataques verbales, agresiones sexuales, encomienda de trabajos especialmente penosos o peligrosos, etc.

**19** Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 21 de noviembre 2007 rec. 504/07, 5 de mayo de 2004 rec. 2453/04, Galicia 22 de octubre de 2009, rec 3298/09, etc.

**20** Entre otras muchas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, del 19 de mayo de 2004 —AS 2079— y Murcia de 23 de junio de 2003 —AS 2129—.

**21** Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 5 de marzo de 2010, rec. 317/10, País Vasco 19 de enero de 2010 rec. 2836/09, Cataluña 14 de enero de 2009, rec. 109/09.

Las conductas en cuestión suelen presentarse agrupadamente y contempladas de forma aislada. No tienen por qué ser ilegales, ya que en muchas ocasiones pueden aparecer como simple manifestación del poder de dirección de la empresa. Sin embargo, pueden encubrir comportamientos constitutivos de acoso moral en el trabajo al ser examinadas desde una perspectiva global, sobre todo, si evidencian una finalidad de exclusión laboral del trabajador. En cualquier caso, tales conductas han de ser potencialmente susceptibles de causar un daño, aunque en ocasiones el daño no llegue a manifestarse<sup>22</sup>.

### **3.1.3 Afectación a la dignidad de la persona**

El centro sobre el que gravita el concepto de acoso moral en el trabajo es el de afectación a la dignidad personal, sin perjuicio de que, de forma asociada y dado el carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, puedan verse comprometidos otros derechos fundamentales de la persona, tales como el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.

### **3.1.4 Reiteración de conductas**

El concepto de acoso moral implica la existencia de una conducta reiterada por parte del sujeto agresor, hasta el punto de que sin reiteración no hay acoso. La ausencia de repetición permite descartar como acoso aquellas agresiones al trabajador que se producen de forma aislada y cuya protección jurídica habrá de obtenerse mediante los mecanismos ordinarios que facilita el ordenamiento jurídico.

La existencia de una agresión física, los insultos, las amenazas más o menos veladas, los incumplimientos contractuales de cualquier

<sup>22</sup> Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla, del 19 de diciembre de 2003 (AS 3044) y Galicia de 8 de abril de 2003 rec. 518/03, Madrid 9 de abril de 2010 re. 520/10.

naturaleza por parte del empresario, etc., si no son reiterados, no pueden configurar el acoso moral, y ello, sin perjuicio de que buena parte de estas conductas tampoco reunirían otros elementos constitutivos de la figura de acoso moral en el trabajo.

Partiendo de que la reiteración es consustancial al concepto de acoso laboral<sup>23</sup>, y de que no pueden ser calificados como mobbing los comportamientos aislados o los ataques puntuales a la dignidad del trabajador<sup>24</sup>, se plantea la cuestión relativa a la medición en el tiempo de la agresión psicológica. Se trata de una cuestión en la que no existe unanimidad doctrinal ni judicial, si bien parece que debe rechazarse la tesis sustentada por quienes mantienen un plazo concreto de seis meses, con reiteración de las conductas varias veces por semana, para apreciar la existencia de acoso moral en el trabajo (Mella, 2003, p.17).

Aun cuando nuestros tribunales no han sido muy precisos respecto al establecimiento de una cadencia o medición de la reiteración, parece razonable entender que no cabe el establecimiento de una regla general de aplicación automática a cualquier supuesto. Será el órgano judicial el que, con absoluta libertad de criterio, valorará si la reiteración de la agresión sufrida tiene entidad suficiente para ser calificada como constitutiva de mobbing, dependiendo más de la intensidad de la agresión que de un plazo concreto de duración de la misma<sup>25</sup>. He

**23** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada, del 15 de octubre de 2008, rec. 2094/08.

Importante Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 11 de julio de 2003 (AS 2516).

**24** Importante Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 11 de julio de 2003 (AS 2516).

**25** El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Sevilla en sentencia de 19 de diciembre de 2002 aprecia la existencia de acoso laboral ante un proceder “intenso, aunque breve en el tiempo”, criterio que reitera el Tribunal Superior de Justicia de Canarias

aquí la importancia de analizar cada caso concreto y de apreciar las circunstancias concurrentes.

En definitiva, y aun partiendo de que la agresión a la víctima ha de producirse de forma repetida y duradera en el tiempo, habrán de valorarse en cualquier caso las circunstancias concurrentes y, particularmente, la gravedad e intensidad del hostigamiento, para apreciar en cada caso concreto si tal reiteración es suficiente para configurar la existencia de acoso moral en el trabajo.

### 3.1.5 Hechos producidos en el lugar o con ocasión del trabajo

Que *el acoso moral al trabajador se produzca en el lugar de trabajo y como consecuencia del mismo es inherente al concepto de mobbing*, aunque no es necesario que quien lleve a cabo los actos de hostigamiento tenga la condición de trabajador de la empresa.

En la mayoría de los casos, el acosador y el acosado están en la misma plantilla, pero nada impide que el acoso pueda ser llevado a cabo por terceros que, no perteneciendo formalmente a la empresa, pertenecen a un mismo ámbito laboral, como sucede con el personal de contratas, las empresas de trabajo temporal, etc. Es más, podría darse el caso de que el *mobbing* tuviera como sujeto activo a un tercero ajeno al centro de trabajo, pero cuya actuación se produce con el conocimiento y consentimiento del empresario.

Este hecho

agrava la situación de quien resulta acosado, desde el momento que no puede sustraerse a las conductas de intimidación de que es objeto,

(*cont. nota 25*) en sentencia de 19 de mayo de 2004 (AS 2079). Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en la sentencia de 28 de mayo de 2002 (AS 2807) admite la existencia de acoso ante una conducta de hostigamiento que se prolonga por un periodo de tres meses.

ya que no tiene la posibilidad de abandonar el centro de trabajo y además se ve obligado retornar diariamente al mismo, lo que contribuye a aumentar la sensación de angustia e impotencia ante el trato a que se ve sometido. (Ochoa y Valdez, 2015, p.10)

Es más, en estos casos el poder de dirección empresarial, al menos en los supuestos de acoso descendente, se ejercita en forma férrea, lo que le impide al trabajador dar respuesta adecuada a las agresiones sufridas, so pena de hacer peligrar su puesto de trabajo.

### **3.2 Elementos accesorios del acoso**

Como ya hemos dicho, junto a los requisitos que necesariamente han de concurrir, de forma conjunta, para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo, existen otros elementos que calificamos de accesorios, cuya presencia será habitual, pero que no resultan imprescindibles para calificar determinadas conductas como constitutivas de *mobbing*. En concreto, son la intencionalidad del sujeto activo y la producción del daño a las mujeres-víctimas de acoso moral (Lino de Goes Barros, 2018).

#### **3.2.1 Intencionalidad**

Buena parte de la doctrina viene entendiendo que no basta con la existencia de una conducta reiterada de hostigamiento psicológico, susceptible de causar un daño, para apreciar la existencia de *mobbing*, sino que, además, es necesario evidenciar que dicha conducta tiene por objeto la destrucción de la víctima y en última instancia su expulsión de la empresa (Aramendi, 2002, p.16).

Está claro que el elemento intencional es el que proporciona uniformidad a los diferentes comportamientos susceptibles de integrar el acoso moral, lo que permite su diferenciación con otras conductas que, aun suponiendo ejercicio de violencia psíquica, persiguen objetivos

diferentes. De esta forma, se estima que aquellos comportamientos intimidatorios que no persiguen en última instancia expulsar a la persona acosada de la organización empresarial, no pueden ser calificados como constitutivos de *mobbing*.

Este criterio también viene siendo asumido mayoritariamente por la doctrina judicial, al exigir que el hostigamiento psicológico sobre la víctima tenga por objeto su destrucción<sup>26</sup>, manteniendo que ha de acreditarse en el proceso la intencionalidad de perjudicar la integridad o salud psíquica del acosado<sup>27</sup>. En este orden de ideas, se traslada a la víctima la obligación de acreditar la concurrencia de dicho elemento con la dificultad que ello conlleva, aunque en ocasiones se ha dulcificado tal exigencia bastando para apreciar la existencia de acoso con la acreditación de un entorno laboral hostil e intimidatorio<sup>28</sup>.

Frente a dicho criterio, consideramos que la intencionalidad del acosador no supone un elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo, pues, aun siendo evidente que su actuación ha de perseguir un objetivo, el mismo puede ser mucho más amplio que el de la destrucción de la víctima y su expulsión, en última instancia de la organización empresarial.

Por ello, sea cual fuere la intencionalidad, aun siendo evidente que siempre habrá alguna, hay que estimar la existencia de acoso moral en el

**26** La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 29 de enero de 2004, consideró que el acoso moral en el trabajo persigue el derrumbamiento psicológico, el debilitamiento espiritual, la humillación, el sufrimiento y el castigo caprichoso y arbitrario de la víctima. En similares términos, se pronuncian reiteradísimos pronunciamientos judiciales, destacando la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 13 de diciembre de 2007 rec. 910/06.

**27** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, del 26 febrero de 2002 rec. 163/02 y 23 de diciembre de 2003 rec. 2336/03.

**28** Por todas las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 28 de noviembre de 2006, rec. 523/06.



trabajo siempre que se produzcan conductas atentatorias a la dignidad de la persona, susceptibles de causar un daño y ejercidas de forma reiterada, y ello con independencia de cuál sea la finalidad que persiga el acosador.

En efecto, el concepto de acoso moral habrá de ser ampliado a otros supuestos de violencia psíquica que tengan una finalidad distinta a la destrucción de la víctima, siempre que se trate de comportamientos atentatorios a la dignidad del trabajador y que concurren el resto de los elementos definidos anteriormente como constitutivos de acoso moral. Es precisamente en esta dirección en la que se orientaron las reformas legales contenidas en las leyes 51/2003 y 62/2003, que, al definir el acoso, no hacen referencia a la intencionalidad del sujeto, sino que lo determinante es que las conductas atenten contra la dignidad del trabajador o creen un entorno humillante y ofensivo<sup>29</sup>.

Es más, si se estimara que solo son constitutivas de acoso moral aquellas conductas que persigan la destrucción de la víctima y, en última instancia, su expulsión de la empresa, resultaría que no podrían calificarse de acoso moral las conductas atentatorias a la dignidad del trabajador llevadas a cabo por otros compañeros de trabajo del mismo nivel (mobbing horizontal), ya que en estos casos el sujeto activo del hostigamiento difícilmente tiene capacidad para conseguir en última instancia la expulsión del trabajador.

**29** Ya en 1995 la UE definía el *mobbing* como “incidentes de abuso hacia una persona, con amenazas o asalto en circunstancias relacionadas con su trabajo, que implican un desafío implícito o explícito a su seguridad, bienestar o salud”, sin incluir por tanto la intencionalidad como un elemento constitutivo del mismo. De igual forma, el grupo de estudio de Violencia en el Trabajo de la Comisión Europea definía tal situación como “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, respecto de una o más personas, con el objeto y/o el efecto de hacerle el vacío”.

### 3.2.2 La producción del daño

Los trabajadores víctimas de acoso moral sufren una serie de trastornos físicos y psíquicos, que abarcan desde una inicial sensación de vergüenza e impotencia, pasando por sentimientos de culpabilidad, hasta llegar, finalmente, en la mayoría de supuestos, a sufrir trastornos del sueño, ansiedad, depresión, etc., que conducen a la incapacidad temporal y, en los casos más graves, a la incapacidad permanente. No debe descartarse que algunos supuestos de suicidio tengan su verdadero origen en una situación de acoso moral prolongado y altamente agresivo<sup>30</sup>.

Ahora bien, el daño como tal tampoco resulta ser un elemento constitutivo del acoso moral en el trabajo, sino que se erige en elemento resarcitorio, de forma que la entidad del mismo permitirá calcular el importe de la indemnización de los daños y perjuicios que se irrogan a la víctima con tal comportamiento. No obstante, en modo alguno, resultará exigible el daño para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo, porque, de ser así, habría que esperar a la producción del mismo para calificar el hostigamiento psicológico como constitutivo de acoso, impidiendo el ejercicio de acciones legales que tuvieran por objeto precisamente la evitación del daño (Lino de Goes Barros, 2018).

**30** Según Leymann (1996), entre el 10 % y 15 % de los suicidios acaecidos en Suecia, se deben a circunstancias profesionales. En nuestro país determinados supuestos de suicidio han sido considerados accidentes de trabajo, siendo ejemplo de ellos las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, del 3 de mayo de 1990 (Rec. 1367/1990); Castilla-León (Valladolid) 30 de septiembre de 1997 (Ar. 2978) –referida a intento de suicidio–; Andalucía (Sevilla) 25 de octubre de 2000 (Rec.2816/1999); Cataluña 30 de mayo de 2001 (Rec.7542/2000), entre otras. Sobre el tema también existe un interesante estudio llamando de “Suicidio y accidente de trabajo” de Mikel Urrutikoetxea Barrutia, en año 2008.

#### 4. Modalidades de acoso laboral en el trabajo

Dado que el *mobbing* constituye habitualmente una conducta pluriofensiva que puede lesionar, junto a la dignidad del trabajador, un conjunto de derechos fundamentales de los trabajadores, es posible hablar de distintas modalidades de acoso moral en el trabajo en función del bien jurídico afectado. Razón por la cual, tras las reformas legales introducidas por las leyes 51/2003 y 61/2003, pueden diferenciarse las siguientes modalidades de acoso:

- Acoso laboral discriminatorio vinculado a circunstancias raciales o étnicas, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual<sup>31</sup>.
- Acoso laboral simple, no vinculado a ninguna de las causas anteriores, pero también de carácter discriminatorio (Fernández, 2002, p.5)<sup>32</sup>.
- Acoso laboral no vinculado a causa discriminatoria, con lesión distinta o conjunta del derecho a la dignidad, a la integridad moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.

**31** La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, define el acoso como “toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”, concepto que prácticamente reproduce la Ley 62/2003, sobre las conductas relacionadas con “el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual”, aunque matiza que las conductas han de ser “no deseadas” y en cuanto al objetivo o consecuencias se sustituye “atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio [...]” por “atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio”, suprimiendo los calificativos de hostil y degradante, que en realidad se encuentran implícitamente incluidos en el trato “humillante u ofensivo”.

**32** Sobre la distinción entre acoso laboral discriminatorio y simple véase STSJ Cantabria 23 de junio de 2004.

- A raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, del 22 de marzo, se regula en el artículo. 7 el acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>33</sup>, y se consideran en todo caso discriminatorios.

## 5. Diferencias entre el acoso moral en el trabajo y otras figuras afines

Siendo cierto que el acoso moral en los lugares de trabajo presenta caracteres comunes con otros conflictos que surgen en el seno de la relación laboral, no será acoso a menos que existan, como se verá, caracteres específicos que lo diferencian de otros fenómenos con los que guarda cierta analogía, a los que sucintamente hemos de referirnos con la finalidad de delimitar los contornos del concepto de acoso. Los fenómenos afines pueden tener un origen diferente, el bien jurídico atacado puede ser distinto y los medios para reaccionar frente a dichas conductas son también diferentes.

### 5.1 *Ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial*

En estos casos, el empresario busca, por medios inadecuados, un mayor aprovechamiento de la mano de obra, imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses. Con tal comportamiento, se comprometen “estrictos derechos laborales”, a diferencia de lo que acontece

<sup>33</sup> Según el artículo 7.1: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”; 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

con el *mobbing*, en el que están afectados “derechos fundamentales de la persona —básicamente su dignidad e integridad moral”<sup>34</sup>. Frente a tales comportamientos empresariales, caben las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria<sup>35</sup>, sin que quepa por tanto acudir al procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Con el ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, el bien jurídico afectado es el de “los derechos laborales sobre el lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo”, mientras que el acoso moral atenta contra la dignidad del trabajador y su derecho a la integridad psíquica y salud mental, sin perjuicio de que en ocasiones pueda también implicar un trato discriminatorio de la persona o un atentado contra su honor<sup>36</sup>.

## 5.2 Síndrome del quemado o burn-out

Se trata de una manifestación concreta de estrés laboral, propia de quienes realizan su trabajo en contacto con otras personas que, por sus características, son sujetos que precisan de ayuda o asistencia —profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc.—.

**34** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 15 de octubre de 2010, rec. 566/10; Navarra 31 de mayo de 2010, rec. 1431/10; Cataluña 5 de marzo de 2010, núm. Sent. 1831/10.

**35** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 25 de enero de 2010, rec. 4640/10.

**36** Sin ánimo de exhaustividad, en la doctrina judicial son numerosos los pronunciamientos que distinguen entre acoso moral en el trabajo y ejercicio arbitrario de facultades empresariales, diferenciando la finalidad de las conductas, los bienes jurídicos protegidos en cada caso y las distintas actuaciones que conllevan a una u otra situación. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 11 febrero de 2004 (AS 1788), Castilla-La Mancha 23 de diciembre de 2003 (AS 613), Extremadura 16 diciembre de 2003 (As 653), Madrid 20 marzo de 2003 (AS 3244) y 29 de enero de 2004 (JUR 2004/234356).

El síndrome se manifiesta cuando el profesional ve defraudadas sus expectativas, debido a la imposibilidad de modificar su situación laboral y de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo debe ser realizado el trabajo (Martínez, 2002) (Díaz, 2002).

*En estos casos, conocidos también como “síndrome de desgaste personal”, se produce una cierta frustración derivada de la forma y las condiciones en que se realiza el trabajo, por lo que es la propia actividad laboral la que desencadena la aparición de la afectación psíquica, a diferencia de lo que acontece en el acoso laboral, en el que son las relaciones personales las que dan lugar, por variados procedimientos, al hostigamiento psicológico.*

Aunque el resultado que produce en el trabajador afectado puede ser parecido a la lesión de la integridad física o psíquica del acoso moral, ni por sus orígenes ni por el bien jurídico afectado pueden equiparse ambas situaciones. El síndrome de *burn-out* puede ser considerado un accidente de trabajo al tener su origen en las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral<sup>37</sup>.

### 5.3 Trastornos psíquicos

*Existen afectaciones psíquicas que, en momentos de crisis, pueden manifestarse como comportamientos semejantes al acoso, siendo los más comunes la esquizofrenia y la depresión psíquica.*

*La persona esquizofrénica percibe alucinaciones auditivas, visuales y mentales. Debido a la percepción alterada y al deterioro de la función*

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 14 de septiembre de 2010, rec. 7602/09 y 20 de enero de 2005 rec. 477/05, Andalucía (Granada) 10 de enero de 2007 rec. 2198/06, Baleares 19 de septiembre de 2008 rec. 337/08, Castilla-La Mancha 30 de diciembre de 2005, rec. 831/04, País Vasco de 2 de noviembre de 1999 rec. 1320/99 y Navarra 23 de marzo de 2004 rec. 48/04.

*cerebral, llega a creerse perseguida en el trabajo (paranoia) o que es la figura central de lo que ocurre a su alrededor (ideas de referencia).*

*Estas “falsas” convicciones son debidas a un deterioro de la función cerebral y, generalmente, no se cambian mediante hechos o razonamientos, sino solo con un tratamiento médico y farmacológico. El individuo es incapaz de comprender que sus ideas carecen de fundamento y que está enfermo, albergando frecuentemente la idea de que existe un complot en su contra para expulsarlo del trabajo, creyéndose así víctima de un acoso laboral que solo existe en su imaginación.*

*En estos casos, y aun cuando el trabajador pudiera insistir en la idea de acoso en el trabajo, es evidente que su deterioro psíquico es ajeno a las relaciones interpersonales mantenidas en la empresa e incluso al propio trabajo, por lo que no guarda ninguna relación con el mobbing.*

Con relación a la depresión psíquica, y aun cuando la mayoría de las resoluciones judiciales no la consideran como accidente de trabajo<sup>38</sup>, ya que “es obvio que la alteración psíquica no se produce en el círculo de la empresa y en el horario y jornada laboral, ni aparece legalmente catalogada como enfermedad profesional [...]”<sup>39</sup>, lo cierto es que, en ocasiones, puede apreciarse el origen directo de la enfermedad en el trabajo<sup>40</sup>, en cuyo caso presenta notorias coincidencias, en cuanto a sus consecuencias, con el acoso laboral.

**38** En contra, apreciando la existencia de contingencia profesional STS 27 noviembre de 1992 (Ar. 7844).

**39** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, del 2 de julio de 2008 rec. 2313/08, Asturias 23 de mayo de 2008 rec. 2297/08, Andalucía (Málaga) 18 de marzo de 1993 (Ar.1334), etc.

**40** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 25, del octubre de 2003 (Rec. 738/2001).

Si bien el criterio de diferenciación entre ambos radica en que el acoso moral es siempre fruto intencionado de las relaciones interpersonales en la empresa, la depresión por causa directa en el trabajo puede tener un origen diferente a tales relaciones. En cualquier caso, conviene señalar que las dolencias psíquicas preexistentes no excluyen necesariamente la existencia de acoso laboral, pues lejos de ello la persona que sufre tales padecimientos resulta más vulnerable a la situación de acoso moral<sup>41</sup>.

#### **5.4 Acoso sexual**

Ha sido definido en el artículo no 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad como “[...] cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”<sup>42</sup>. El acoso sexual en el trabajo guarda notorio paralelismo con el acoso moral, compartiendo buena parte de sus elementos, hasta el punto de que la construcción jurídica del acoso moral está íntimamente relacionada con la del acoso sexual.

Los dos presentan como rasgos comunes el que se trata de comportamientos personales en el lugar de trabajo que lesionan el derecho a la dignidad de la persona y a su integridad física y moral (Mella, 2003, pp.18, 19). En ambos casos se pueden producir daños emocionales y físicos, como afectar el rendimiento en el trabajo, propiciar el absentismo laboral e incluso el abandono del puesto de trabajo. Los dos generan un ambiente humillante, hostil e intimidatorio que, en el acoso sexual, es resultado de una cultura de trabajo predominantemente masculina, caracterizada por la prepotencia y menosprecio hacia la mujer (ISTAS-CCOO, 2001, p.327).

**41** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, del 1 julio de 2002, rec. 1262/08.

**42** Nótese que el art. 2.2 de la Directiva 2002/73 añade el término hostil.



*Sin embargo, existen importantes diferencias, ya que el acoso sexual abarca una serie de conductas que tienen “un claro contenido sexual o libidinoso, ya sea de forma física o de palabra, directa o a través de insinuaciones que claramente persiguen aquella finalidad”<sup>43</sup>, de forma que el objetivo es violentar la libertad sexual de la persona acosada, lo que no está presente en el acoso moral.*

Como ya hemos adelantado al definir el concepto de acoso moral, la reiteración y persistencia del hostigamiento psicológico es un componente imprescindible de este fenómeno, a diferencia de lo que acontece con el acoso sexual, en el que basta la existencia de una sola conducta, de notoria entidad, para que pueda apreciarse su existencia<sup>44</sup>. Por lo que el contenido de la conducta, su finalidad y la reiteración son elementos que permiten la diferenciación entre ambos comportamientos.

## 6. Referencias

Aramendi, P. (2002). Acoso moral su tipificación jurídica y su tutela judicial. *Aranzadi Social*. n2.

Cavas, F. (2002) El acoso moral en el trabajo “mobbing”: Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. n.555. *Actualidad Jurídica Aranzadi*.

Código Penal [CP]. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre. (España).

<sup>43</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 9, del febrero de 1995 (Ar. 587).

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 7 de noviembre de 2002 (Ar.7157), Andalucía /Málaga 9 de octubre de 1998 (Ar. 7758).

- Díaz, M.C. (2002). Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo. *Revista de Derecho Social*, n17.
- Fernández, M.F. (2002) “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación? *Revista de Derecho Social*, núm. 19.
- González de Riviera y Revuelta, J.L., (2000). *El síndrome del acoso institucional*. Diario Médico.
- Gorelli, J. y Marin, I. (2004). *El acoso como causa de despido disciplinario*. RGSTSS núm. 7. Disponible en: iustel.com
- ISTAS-CCOO. (2001). *La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical*. 3ª edición. Madrid.
- Kimberly, A. y Duncan, C. (2004). *Prevención y respuesta a la violencia en el trabajo*. La casa del Libro.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing*. Editorial Pitágoras.
- Lino de Goes Barros, R. (2018). *Acoso moral: Aspectos configurativos y efectos de este fenómeno social*. Brasil: Jusbrasil
- Lorenz, K. (1985). *Consideraciones sobre la conducta animal y humana*. Barcelona: Planeta-De Agostini.
- Lousada, J.F. (2004). El acoso moral por razón de género. *Aranzadi Social*. n15.
- Martínez, M.R. (2002). Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o de burn out. *Revista de Derecho Social*, n10.

- Mella, L. (2003). *El acoso psicológico en el derecho del trabajo*. Disponible en: Dianet
- Monsalve, M.E. (2016). Circular Jurídica Laboral. Suarezconsultoría.com, n44.
- Ochoa, F. y Valdez, M.J. (2015). *Mobbing: Presencia De Conductas Hostiles En Empresas De San Miguel De Tucumán*. Argentina: Universidad Nacional de Tucumán
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–, (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–, (2018). Quinto punto del orden del día: La violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo Informes de la Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Resumen de las labores. En Sr. R. Patry (Presidencia). *Conferencia Internacional del Trabajo Actas Provisionales*. Conferencia Internacional del Trabajo. Actas Provisionales 8B(Rev.) 107. a reunión. Ginebra.
- Roales, E. (2009). *El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario. A propósito de la STSJ Cataluña*. Disponible en: [www.westlaw.es](http://www.westlaw.es)
- Romero Rodenas, MJ. (2005). *Protección frente al acoso en el trabajo*, 3ª ed, Bomarzo, Albacete.
- Uris Lloret, J.M. (2018). *La Prevención De Los Riesgos Psicosociales*.
- Velásquez, M. (2005). *Mobbing, Violencia física y estrés en el trabajo, aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales*. Barcelona: Gestión 2000.



# El acoso laboral como factor de riesgo psicosocial en la salud ocupacional de los trabajadores



Rafael Antonio Ortega Matos<sup>1</sup>  
Venezuela

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Resumen. 3. Desarrollo. 3.1. Investigaciones similares a las relacionadas al acoso laboral como factor de riesgo en la salud ocupacional de los trabajadores. 3.2. Teorías relacionadas con el acoso laboral como factor de riesgo en la salud de los trabajadores. 3.3. Teoría del conflicto. 3.4 Teoría del poder. 3.5. Teoría de la frustración. 3.6. Teoría sociológica de la agresión. 3.7. Términos y definiciones. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

## 1. Introducción

Las organizaciones del mundo se encuentran expuestas a cambios acelerados marcados por los desafíos de la globalización y los avances tecnológicos. Esto evidencia que su desarrollo se halla sujeto a constantes innovaciones y renovaciones en sus estrategias y herramientas, en pos de que estas les permitan incrementar su productividad y competitividad y, por ende, sobrevivir en el tiempo (Emifeli y Vásquez, 2008).

**1** Abogado. Especialista en Derecho Laboral. Profesor titular en la Universidad Fermín Toro de Barquisimeto (Venezuela). Presidente de la Asociación Civil Venezolana contra el Acoso Laboral. Magistrado de la sala Social del Tribunal Supremo de Justicia Legítimo de Venezuela (en el exilio).

En el caso de la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores, estos cambios están ocasionando efectos en el ámbito social, psicológico, psiquiátrico, físico y organizacional. Específicamente, con la aparición de nuevas enfermedades laborales, como el estrés postraumático, las crisis de ansiedad, la pérdida de autoestima, la depresión y la apatía. Hecho que establece un reto para la dirección de las empresas, particularmente para la Gerencia de Recursos Humanos.

Mundialmente, se han conocido nuevos antecedentes que demuestran las consecuencias y los daños resultantes de la violencia no física, que suele denominarse “violencia psicológica”. Esta permite comprender comportamientos como el amedrentamiento en el lugar de trabajo, tratándose de un comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, a través de actos humillantes, denigra y debilita la condición del trabajador.

El acoso psicológico en el trabajo es el comportamiento frecuente y discordante hacia un trabajador o grupo de trabajadores, cuyo objetivo es excluir, ofender, degradar, deshonrar, desdeñar y apocar a la persona acosada; es decir, busca destruir su autoestima. Es una modalidad de acoso que, por lo general, tiene lugar dentro de la organización y consiste en el maltrato verbal, llegando incluso hasta el maltrato físico.

Los casos de acoso laboral se dan tanto en empresas públicas como privadas. Los factores que generan este tipo de situaciones son: la falta de apoyo por parte de los jefes; la aparición de líderes espontáneos sin el perfil adecuado para asumir responsabilidades; la falta de continuidad en la gestión, que permita trazarse metas y lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo; la poca, por no decir nula organización del trabajo; la mala comunicación entre jefes y subordinados, entre otras. Es penoso ver como personas vigorosas, emprendedoras y llenas de vida terminan sufriendo episodios depresivos que los llevan a no poder controlar su entorno laboral, lo que conlleva al trabajador a bajar su desempeño y, en algunos casos, al abandono de su puesto de trabajo.

## 2. Resumen

*La temática del acoso laboral y de otros tipos de violencia en el trabajo ha tenido en los últimos años un desarrollo particular. El tema ha sido tratado en distintos ámbitos y disciplinas. Psicólogos, sociólogos, psiquiatras, médicos laborales, juristas, entre otros, estudian en la actualidad dicho fenómeno.*

*Las investigaciones y los estudios realizados en el campo de la psicología, en la década de los ochenta, llamaron la atención acerca del daño ocasionado a los trabajadores por las conductas ocurridas en el trabajo, que, si bien aisladas carecían de significación, de modo acumulativo producían un daño de entidad.*

Los riesgos psicosociales y el acoso psicológico en el trabajo son considerados potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores. Su relación con un número indeterminado de patologías es enorme, más aún cuando la relación causal entre dichos agentes y las patologías instaladas en los trabajadores todavía no está completamente clara y establecida. No obstante, se han encontrado vínculos que relacionan el estrés con las patologías musculoesqueléticas, cardíacas o digestivas. De ser prolongada la exposición a las situaciones generadoras de estrés, esta puede provocar graves trastornos cardiovasculares (Duglas y Yanes, 2013).

El acoso laboral es considerado por un buen número de profesionales de diversas especialidades (psicólogos, abogados, médicos, entre otros) como la nueva plaga laboral del siglo XXI.

Dado lo anterior, se puede decir que por acoso laboral se entiende toda conducta hostil, ofensiva, maliciosa, intimidatoria, incluyendo comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos, que de forma “sistemática” se ejerzan por una persona o grupo de personas sobre otro/otros en el lugar de trabajo. Estas conductas deben manifestarse a través de cualquier

acto que atente contra la dignidad o la integridad física o psíquica de la persona o la perjudique social, psicológica o moralmente. Su finalidad es la destrucción psicológica de la víctima, el abandono de su puesto de trabajo o la degradación de las condiciones del mismo.

Esta definición está integrada por las características más resaltantes de las aproximaciones conceptuales expuestas por Leyman (1996), Hirigoyen (2001) y Piñuel (2001).

### **3. Desarrollo**

En el área de trabajo se establecen las más diversas interacciones entre los seres humanos, lo que hace de este el acto social de mayor trascendencia en el mundo, desde su aparición formal, tomando en cuenta los matices que tiene a través de todas las épocas del desarrollo del hombre.

A la luz del siglo XXI, el trabajo, además de ser un medio de supervivencia y manutención, es una herramienta para lograr desarrollo profesional, estatus socioeconómico y realización personal. Esto, aunado a los altos estándares de competitividad, que exigen “la era de la información” y el “mundo globalizado”, origina en los trabajadores diversas conductas y actitudes para enfrentar el medio laboral en el que se desempeñan.

En algunos casos, estas conductas desembocan en actividades malsanas y dañinas tanto a nivel individual como colectivo, entre las cuales se pueden mencionar: las rivalidades, las humillaciones, las burlas, los gritos, los menosprecios, los rumores, las calumnias, los falsos prejuicios y las amenazas entre compañeros, que, sin ser parte del desempeño de la actividad laboral, muchas veces proliferan en ciertos ambientes de trabajo.



*En la actualidad, la violencia está presente en muchas áreas de la vida y se puede observar también en los ambientes de trabajo, donde con frecuencia se da a entender a los trabajadores que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo, inclusive la violencia. Surge entonces el mobbing, como una forma de agresión psicológica, sutil e increíblemente dañina, que permite pasar mucho más desapercibida para el resto de los trabajadores. Las personas que experimentan estas agresiones poco pueden hacer. Si lo denuncian, lo más probable es que los agresores se mantengan indiferentes, ante la dificultad de demostrar los hechos. A menudo, la única solución es abandonar el lugar de trabajo, pero la autoestima, el estrés y otros problemas no se van tan fácilmente.*

En este orden de ideas, según Elizondo (2009),

el acoso es una situación en la que una persona (o grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente 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 abandonando el lugar de trabajo (p.6).

El acoso es considerado a nivel mundial como uno de los muchos fenómenos laborales que ha cobrado un auge importante en los últimos años dentro de la sociedad, sobre todo por no contar con suficientes vías de detección y campañas de prevención. Tal situación es producto, en gran medida, de la descontrolada crisis socioeconómica que desemboca en restricciones salariales y desempleo, de la alta competitividad y de la baja calidad de vida y pérdida de valores, que, según Peris (2007), “impacta más a las mujeres (9%) que a los hombres (7%)”. Sin embargo, la diferencia porcentual no es muy significativa y lo relevante es que cualquiera puede ser víctima de *mobbing*.

Así, la violencia en el ámbito laboral se ha instalado como uno de los fenómenos psicosociales más impactantes. Salin (2003) señala que acoso laboral “es una serie de comportamientos negativos repetidos y persistentes hacía uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo hostil” (p.53).

Seguidamente, Carreras *et al* (2003) afirman que “el acoso laboral puede ser directo, con agresiones de tipo intimidatorio, que a su vez pueden incluir un daño físico o verbal; o bien indirecto, como el aislamiento y la exclusión social” (p.68). *Ambos se consideran como las dos caras de la misma moneda, ya que la presencia de uno está condicionada por la presencia del otro. Los mismos autores establecen en sus estudios que las áreas que se ven afectadas por el acoso laboral son esencialmente la salud física, la salud emocional, el desempeño profesional y el ámbito social de la víctima.*

*El acoso es una forma extrema de interacción social negativa. En palabras comunes es como decir que, si la persona no “le cae bien” a un compañero o a sus compañeros de trabajo, lo más probable es que le hagan de su día laboral un tormento. Conductas como hostigamientos por parte de jefes, indiferencia de los compañeros, cambios reiterados de sus funciones y lugares de trabajo, persecuciones o burlas, nula valoración de sus habilidades y de su desempeño son algunas de las características del acoso laboral.*

*El ambiente laboral de una empresa privada o de una institución pública es un factor que tiene gran influencia en el desempeño y la productividad del trabajador. Sin embargo, han cobrado notoriedad los elevados índices de suicidios de empleados, como el caso de France Telecom, llevando a la conciencia pública la importancia de tener un adecuado ambiente laboral, pero muchas empresas no sienten ni piensan lo mismo.*

*Un ambiente laboral inapropiado, como se ha podido ver, puede desde llevar a un empleado a suicidarse, hasta un bajo rendimiento de los empleados, lo cual resulta económicamente costoso para la empresa.*

*Las empresas e instituciones muchas veces descuidan el ambiente laboral, porque consideran que se requiere mucha inversión o es una pérdida de tiempo en algo que no es primordial. Pero se equivocan rotundamente, puesto que los costos de un ambiente laboral pésimo harán que el desempeño y productividad de los empleados disminuya considerablemente, lo que resultará más costoso que si se hubiera invertido en el mejoramiento del ambiente laboral.*

*Para que un trabajador rinda y alcance todo su potencial, debe tener las condiciones adecuadas. No basta con que tenga el entrenamiento y las herramientas necesarias. Hace falta también que se sienta valorado, respetado y cómodo en su trabajo, en el medio, con sus compañeros de trabajo y, sobre todo, con sus jefes o líderes.*

*Desafortunadamente, muchas empresas tratan a sus empleados como una mercancía más, que está allí para cumplir, cumplir y cumplir, olvidando que son humanos y que tienen necesidades especiales que, al no ser satisfechas, impiden un rendimiento del 100 %, como espera la empresa.*

Como hemos visto, durante los últimos años se ha ido incorporando al campo laboral un nuevo elemento de discordia, potencialmente dañino para el trabajador, como lo es el acoso laboral o *mobbing*. Debido al carácter intangible y novedoso del tema, es necesario resaltar que la existencia de un marco regulatorio en materia de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo es muy reciente en la mayoría de los países del mundo. Por ejemplo, Venezuela, donde es abordado superficialmente en la Ley Orgánica de Prevención. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat, 2005). La administración de justicia en estos casos rara vez se lleva a cabo, por desconocimiento o miedo de la víctima, o quizás por no ser considerado algo realmente importante.

### ***3.1 Investigaciones similares a las relacionadas al acoso laboral como factor de riesgo en la salud ocupacional de los trabajadores***

Las investigaciones se presentarán en orden cronológico de una manera descendente. La exposición al acoso laboral se convierte en una grave amenaza para él o la acosada. También lo es contra la eficiencia y el éxito de las organizaciones, causando perturbaciones inmediatas, a veces a largo plazo, de las relaciones interpersonales, de la organización del trabajo y de todo el entorno laboral.

La investigación dirigida específicamente al tema del acoso laboral fue la realizada por Kivimaki *et al* (2009), en Finlandia, y se titula “Acoso laboral y su asociación con el aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares y depresión”. Su propósito fue examinar la exposición al acoso laboral y asociarlo como factor de riesgo para la aparición de enfermedades cardiovasculares y depresión.

La metodología fue cuantitativa, tipo estudio longitudinal prospectivo y analizada con el modelo de regresión logística. Se aplicaron dos encuestas con una diferencia de dos años entre cada una. En una cohorte de 5.432 empleados de un hospital, con edades entre 18-63 años, 601 eran hombres y 4.831 eran mujeres. Los resultados revelaron una prevalencia del 5 % para acoso laboral en la primera encuesta aplicada, y de 6 %, en la segunda. Hubo un 2 % que reportó acoso por tiempo prolongado en ambas encuestas como indicador importante. Se ajustaron los datos estadísticamente por sexo y edad, para comparar la incidencia de enfermedades.

En este orden de ideas, Orduz Jaime (2009) realizó un trabajo de investigación titulado “El mobbing o acoso laboral en las organizaciones del sector industrial público en la Universidad de San Buenaventura, Cartagena de Indias. Colombia”. En dicha investigación, el autor se planteó como objeto de estudio el identificar el fenómeno del acoso

laboral o *mobbing* en una empresa del sector público industrial de la ciudad de Cartagena. Empleó dos técnicas: la primera, un cuestionario, que precisó cuarenta y tres (43) conductas de acoso psicológico, divididas en seis (6) dimensiones: aislamiento, hostigamiento, minimización, amenazas y sobrecarga laboral, las cuales permitieron establecer si existían comportamientos de hostigamiento psicológico en el lugar trabajo. La segunda, la entrevista en profundidad, la cual permitió conocer los hechos que se encontraban en torno a la vivencia de acoso que presentaron las personas que laboraban en dicho lugar.

*Al obtener los resultados, pudieron constatar el fenómeno del mobbing dentro de la unidad industrial del sector público de Cartagena abordada a través de veinte (20) personas encuestadas, de las cuales el 85 % presentó algún tipo de acoso moderado reflejado en el área laboral, el 10 % evidenció fuerte acoso y solo el 5 % manifestó no haberlo padecido nunca. Todo ello ocasionó que los afectados presentaran conductas como desinterés al trabajo, aislamiento, introversión participativa en decisiones operativas, accidentabilidad, estrés, ausentismo y distracción laboral.*

Por su parte, en Venezuela resaltan los siguientes trabajos realizados en varias universidades del país. Suárez y Valencia (2004) exponen la tesis “Conductas de acoso psicológico en el trabajo. Caso: Trabajadores pertenecientes a instituciones públicas ubicadas en Valencia Estado Carabobo”. El objetivo general de este interesante trabajo de grado fue indagar las conductas del acoso psicológico en el trabajo y en los trabajadores. Debido a que el acoso psicológico para la época en que fue elaborada la investigación era un tópico de poco abordaje en el país, con insuficiencia de información, el estudio fue de carácter exploratorio, y empleó, como estrategia metodológica, una exhaustiva y completa revisión bibliográfica sobre el tema.

Todo este compendio de información contribuyó con la determinación de los cuadros técnicos metodológicos relacionados con los objetivos

propuestos, para llevar a cabo el estudio y, paralelamente, sirvieron de fundamento para el desarrollo del cuestionario empleado.

Posteriormente, los resultados obtenidos revelaron que las formas de acoso psicológico en el trabajo más utilizadas por los acosadores están ubicadas en la categoría de reputación (agresión de la imagen personal) y la categoría de presión en la organización del trabajo. Ambas obtuvieron un 75 % de mayor incidencia sobre el resto de las categorías: comunicación, contacto social, desacreditación profesional y salud física / psíquica, las cuales mostraron resultados más equilibrados.

Pérez y Vallejo (2009) analizaron los niveles de acoso *mobbing* en los trabajadores de empresas públicas del Estado Trujillo. La investigación tenía como propósito fundamental determinar si existían diferencias significativas en los niveles de *mobbing* en los trabajadores de empresas públicas.

Dicho estudio siguió los parámetros de un trabajo de campo, cuyo alcance y profundidad lo llevó a enmarcarse dentro del tipo descriptivo-comparativo, en el cual se intentó determinar las diferencias entre los diferentes tipos de acoso, empleando para ello una muestra de 266 trabajadores de empresas públicas.

Los resultados obtenidos demostraron la existencia de una gran presencia del fenómeno dentro del sector público del estado Trujillo. Se aprecian diferencias en los niveles de *mobbing* entre las instituciones, siendo los entes de mayor población laboral donde se desarrolla, en mayor medida, dicho fenómeno.

La conclusión más importante a la que llegaron en esta investigación fue identificar las diferencias abrumadoras en los niveles y tipos de *mobbing*, de acuerdo con la variable género. El sexo masculino sufre mayor incidencia de este fenómeno, en comparación con el sexo femenino.

Por último, se hace referencia a una investigación documental titulada “El acoso moral en el trabajo y sus posibles consecuencias en el ámbito laboral”, realizada en Barquisimeto, por León (2009), la cual fue de tipo documental y tuvo como propósito analizar el acoso moral en el trabajo, bajo el estudio de doctrinas y leyes que son el marco legal de la regulación laboral en la República Bolivariana de Venezuela.

Se obtuvo como conclusión que el acoso moral es un mal que se está desarrollando en los ambientes de trabajo, el cual desencadena una enfermedad psicológica que debe ser considerada como una enfermedad profesional, al igual que un riesgo psicosocial que debe ser regulado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) y su reglamento. El investigador recomendó el empleo de métodos eficaces para la mayor difusión de los medios de protección al trabajador.

Al analizar los estudios, encontramos la figura del acoso laboral en diferentes contextos y bajo diversas formas, las cuales explican, en concordancia con el presente trabajo, las expresiones de violencia que son usadas para el acoso u hostigamiento, las condiciones bajo las cuales pueden aparecer y el tipo de personas que frecuentemente es blanco de tales ataques.

Con respecto a las repercusiones en la salud, principalmente mencionan la depresión y las enfermedades de tipo cardiovascular como consecuencias de la exposición a acoso laboral. Es relevante mencionar que uno de estos estudios incorpora que el ambiente de trabajo hostil para las mujeres trae consecuencias que influyen en el bienestar de hombres y mujeres.

Es oportuna la afirmación de que estos antecedentes representaron un elemento de gran apoyo durante la realización de la presente investigación, pues se sigue la misma línea de estudio. Además, es otra prueba efectiva de que este fenómeno existe cada vez más dentro de las

organizaciones, sin importar su sector económico, actividad o lugar que ocupa dentro del mercado laboral.

### **3.2 Teorías relacionadas con el acoso laboral como factor de riesgo en la salud de los trabajadores**

Dichas teorías encuentran su fundamento en la teoría del conflicto, la teoría del poder, la teoría de la frustración y la teoría sociológica de la agresión, las cuales fueron seleccionadas al explicar claramente la conducta tanto individual como grupal de las personas dentro de las organizaciones. Así mismo, representan un eje fundamental dentro de la investigación, pues el acoso o *mobbing* son producto en parte de la frustración del victimario, siendo concebido como un conflicto social, una agresión laboral y el poder que tiene el hostigador sobre la víctima, elemento condicionante e importante para que ocurra este fenómeno.

### **3.3 Teoría del conflicto<sup>2</sup>**

Antes de la aparición de esta teoría, el conflicto era percibido básicamente como una patología social. La sociedad perfecta era vista como aquella sin conflicto, donde todas las utopías sociales sostenían la necesidad de constituir un modelo de sociedad sin conflictos, de pura cooperación.

Las teorías del conflicto derivan su inspiración de los trabajos del sociólogo Karl Marx, quien vio por primera vez en la lucha de clases la clave de la historia humana y la principal fuente de cambio. Este enfoque surge en la década de los sesenta, en una época de grandes movimientos sociales, luchas estudiantiles, luchas por la igualdad de derechos de los negros y de las mujeres, entre otros.

<sup>2</sup> Argumentación basada en *El acoso laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras* (Henríquez y Martínez, 2015).



A partir de este momento, la sociedad estable y consensual ya no era la misma de antes, por lo que comienza a perder auge la valoración tradicional del conflicto, que ahora era entendido como una relación social, un mecanismo de innovación con funciones positivas para la sociedad humana, en cuanto se puedan mantener bajo control sus potencialidades destructivas y desintegradoras.

El conflicto es también un proceso frecuente en las organizaciones. Es por ello que la teoría expuesta por los autores Hellriegel, Slocum y Woodman (1999) indica “la necesidad de administrar el conflicto como un hecho diario, para que sus resultados puedan ser constructivos” (p.362). Según los mismos autores, en las organizaciones existen cinco niveles primarios de conflictos. “Estos son el conflicto interpersonal, intergrupales e interorganizacional. Sin embargo, se tomará como referencia el conflicto a nivel interpersonal e intergrupales, pues son los que están relacionados con el *mobbing* o acoso laboral” (p.362).

*De acuerdo con esta teoría, el conflicto intrapersonal ocurre en el fuero interno de una persona y consiste en alguna forma de conflicto de metas, cognoscitivo o afectivo, cuyos resultados son tensiones y frustraciones internas. Son antagónicas o incompatibles. Todo ello puede ocasionar estrés y desatar comportamientos como acciones agresivas, comunicación hostil y retiro de la persona de su lugar de trabajo.*

El acoso grupal debe entenderse como un conflicto desproporcionado, ya que evoluciona después de un determinado tiempo, ya sea de forma rápida, después de semanas o meses. Cuando estos conflictos puntuales comienzan a estigmatizarse se produce un punto de inflexión en las relaciones, convirtiéndose en el comienzo de una escala de enfrentamientos. Esta teoría es aplicable cuando se han observado altos niveles de conflictividad dentro del personal de una empresa privada o pública.

### 3.4 Teoría del poder<sup>3</sup>

El poder es un proceso natural en cualquier grupo u organización, por lo tanto, es necesario conocer cómo se adquiere y se ejerce para entender por completo el comportamiento organizacional. Según Robbins (1999), “es la capacidad que tiene A para influir en el comportamiento de B, de modo que B actúe de acuerdo con los deseos de A” (p.396). Su característica fundamental es la dependencia, la cual es elemento de uno de los postulados fundamentales de esta teoría, según refiere Robbins (1999): “a mayor dependencia de B sobre A. mayor es el poder que A tiene sobre B” (p.400). Esto ocurre porque A tiene algo que B requiere, lo cual lo hace dependiente y, por lo tanto, le otorga poder a A de decidir sobre B.

Los investigadores clasificaron cinco tipos de poder de acuerdo con sus fuentes: poder coercitivo, de recompensa, legítimo, de experto y de referencia. El origen de estos tipos de poderes es lo que determina sus características. Por ello, para los efectos de esta investigación, serán abordados el poder coercitivo y el poder legítimo, pues son los que guardan estrecha relación con el *mobbing* laboral.

El poder coercitivo es el poder basado en el temor y es este sentimiento el que lo mantiene en pie. Su base, según Robbins (1999), es “la aplicación o la amenaza de aplicación de sanciones físicas como la imposición de castigos, la generación de frustración, mediante la restricción de movimientos o el control por la fuerza de las necesidades básicas psicológicas o de seguridad” (p.397).

A nivel organizacional, es observado con cierta frecuencia. En este caso, el daño o la amenaza se centran en despidos, sanciones, suspensiones y degradaciones. Tomando en cuenta que B valora su trabajo como medio

3

Argumentos soportados en el libro *Comportamiento organizacional* (Robbins, 1999).

de subsistencia, llevará a cabo actividades o tareas desagradables o en contra de sus principios asignadas por A para no perder su empleo.

Por otra parte, el poder legítimo es descrito por Robbins (1999) “como el poder que una persona recibe como resultado de su puesto de jerarquía formal dentro de una organización” (p.399). Es decir, este poder nace en el seno de estructuras organizativas formales, incluyendo la aceptación de la autoridad por parte del resto de los miembros de la organización.

El poder legítimo incluye una mezcla entre el poder coercitivo y el poder de recompensa, y es posible que cada poseedor del poder legítimo se pasee entre ambas formas de poder mencionadas, haciendo mayor énfasis en una que en otra. Es decir, utilizando con mayor frecuencia el poder de recompensa que el coercitivo o viceversa.

El poder está estrechamente relacionado con situaciones de abuso, acoso y hostigamiento en el trabajo y con especial fuerza en situaciones de acoso sexual. Son desviaciones del poder extremadamente negativas que conducen en últimas instancias a violaciones graves de los derechos humanos.

Es precisamente el tono desigual y dependiente de las relaciones de poder lo que otorga a las mismas este carácter tan dañino para las estructuras organizacionales, ya que desembocan en situaciones vejatorias y completamente inaceptables, pero por desgracia muy frecuentes.

### ***3.5 Teoría de la frustración***

Los investigadores Dollard y Miller, de la Universidad de Yale, en Estados Unidos, propusieron esta teoría psicológica en 1939. Definieron la frustración como la respuesta al bloqueo de una meta, pero después este término fue evolucionando hasta considerar a la frustración como suspensión de una recompensa, el fracaso de una tarea y los insultos verbales.

*Se pueden establecer varios tipos de frustración que influirán en la presencia y el grado de agresión, como, por ejemplo, la frustración inesperada que se da en los seres humanos para entender los actos violentos de la sociedad y la frustración arbitraria, en la cual el frustrado conoce su estado, pero no revela inicialmente su peligrosidad y está regida por el poder y la fuerza. Esta teoría ha dado lugar a muchas críticas y controversias, por lo que Miller corrigió la teoría original, diciendo que la frustración puede producir diferentes reacciones, de las cuales la agresión es solo un ejemplo.*

Todo ello conlleva a que la frustración no necesariamente trae como consecuencia episodios de ira y agresión, pero generalmente están asociados ambos comportamientos. La relación entre frustración y agresión había sido ya considerada y estudiada con anterioridad por Sigmund Freud, al considerar la agresión como resultado de un instinto frustrado.

Según González (2008), el contexto laboral se presta para que cualquier persona experimente múltiples sensaciones de frustración, y esto obedece al carácter competitivo de las empresas y a la naturaleza de las actividades de la vida diaria con ocasión del trabajo. La frustración producto del trabajo puede darse por varios factores tales como la permanencia durante mucho tiempo en un mismo cargo, la imposibilidad de lograr objetivos o metas tanto dentro de la organización como fuera de ella y la presencia de personas más competitivas que ocupan cargos que deseamos o que aspiran cargos que estamos desempeñando dentro de la organización.

Gracias al análisis de esta teoría, se evidencia que existe una relación directa entre la frustración del trabajador y las prácticas de *mobbing* dentro de las empresas por parte de quienes ejercen el poder legítimo. Este hecho realza los niveles de frustración de los trabajadores al no poder cumplir las metas o sencillamente al perder la motivación por el cargo que les fue asignado sin tomar en cuenta su desempeño laboral.

### **3.6 Teoría sociológica de la agresión<sup>4</sup>**

La teoría sociológica de la agresión, según Bonals (2007), estudia el fenómeno de la agresión como una forma de conducta colectiva. Su inspirador es Durkheim. El eje fundamental de esta teoría es la violencia o agresión, que, según Durkheim (1938), como se citó en González (2008), “es una forma de comunicación social, en cuanto a que tiene una probabilidad muy alta de amplificar la comunicación, pudiendo servirle al violento, entre otras cosas, para la afirmación y defensa de la propia identidad”.

Igualmente, expresó que la teoría sociológica de la agresión otorga dos vías para la existencia de la agresión. Una individual, que tiene que ver con las aspiraciones de cada persona, y una grupal, que viene dada por el conjunto. Sin embargo, ambas están estrechamente ligadas a la conducta colectiva y son expresadas hacia el mismo colectivo.

El trabajo es un centro de confluencia social. Cada empresa cuenta con una personalidad y un comportamiento determinado por el grupo de trabajadores que hacen vida en ella. Entonces, las situaciones de *mobbing* pueden venir dadas por este fenómeno o también pueden producirse por la agresividad social-individual que estriba en los intereses o fines de cada persona y el logro, o no, de sus objetivos y metas.

## **4. Términos y definiciones**

**Acoso:** Su traducción literal podría ser atropellar, acosar, molestar, linchar, atacar en masa, entre otros. Tiene su origen en los estudios

<sup>4</sup> Argumentación basada en *El acoso laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras* (Henríquez y Martínez, 2015).

llevados a cabo por el etólogo Konrad Lorenz, quien al estudiar las conductas de supervivencia de algunas especies animales se dio cuenta de que los miembros más débiles empleaban el ataque en coalición contra los miembros más fuertes que ellos (Correa y Coutinho, 2009).

Es definido por Lahoz (2004) como el encadenamiento sobre un período corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera, que es el objetivo.

**Acoso laboral o *mobbing*:** Es el comportamiento reiterado y desproporcionado hacia un trabajador o grupo de trabajadores que busca discriminar, humillar o amenazar a la persona acosada o minar su autoestima. El acoso, que generalmente tiene lugar dentro de la organización, puede consistir en maltrato verbal y físico, pero también adoptar formas más sutiles, como el aislamiento social. La dignidad, la capacidad profesional, la vida privada, las características físicas, el origen étnico, el género o la orientación sexual de una persona pueden ser el objeto del acoso.

**Acoso sexual:** Es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como “un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral provocándole un perjuicio”.

Si bien queda claro que *mobbing* y acoso sexual son dos cosas distintas, vale la pena mencionar la reflexión que hace Marie-France

Hirigoyen al respecto, y que señala que las mujeres no solo son víctimas con mayor frecuencia que los hombres, sino que, además, se las acosa de manera diferente que a estos, ya que, por lo general, el acoso tiene connotaciones sexistas o machistas.

Según Wikipedia,

el acoso sexual es genéricamente la manifestación de una serie de conductas compulsivas de solicitudes de favores sexuales con distintas formas de manifestación dirigidas a un(a) receptor(a) sin tener su consentimiento. Se puede aplicar a ambos sexos o personas del mismo sexo; pero predomina comúnmente en los hombres que se mueven en ambientes de relaciones laborales, académicas, estudiantiles, que incluyen hasta el hogar. En muchos países es una figura delictiva punitiva que se pena según su gravedad y que puede incluir hasta la privación de libertad.

**Ansiedad:** Temor que siente un individuo ante un peligro real o imaginario.

***Bullying:*** Se asemeja al acoso o mobbing.

Este concepto se utiliza desde tiempo atrás en Inglaterra. En inglés, to bully significa “ofender brutalmente, maltratar” y una persona bully es brutal y tiránica y se ceba con los más débiles. El bullying en principio no tiene nada que ver con el mundo del trabajo. Básicamente, se utiliza el bullying para describir las humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas que determinados niños o grupos de niños les infligen a otros niños. Luego el término se amplía a las agresiones en el seno del ejército, en las actividades deportivas, en la vida familiar, en particular respecto a las personas mayores y, naturalmente, también al mundo del trabajo. (Hirigoyen, 2001, pp.71)

**Burn-out o síndrome del estar quemado:** Es definido por Freudenberger (1974) como “una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo”. En la actualidad se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios (sanidad, enseñanza, administración pública, policía, servicios sociales, etc.) debido a unas condiciones de trabajo que presentan unas fuertes demandas sociales.

Según Maslach y Jackson (1986), es “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”.

*Las semejanzas que se pueden encontrar entre el burn-out y el mobbing son: la falta de una red de apoyo social y profesional; cambios negativos en la personalidad de la víctima; la intención de abandonar el trabajo; elevado ausentismo; disminución de la productividad y bajo rendimiento; deterioro de las relaciones interpersonales tanto en la vida social, relaciones de pareja y vida familiar, así como efectos en la economía y en la esfera profesional de la víctima.*

**Depresión:** Pérdida de las fuerzas, estado de melancolía que hace perder el ánimo.

**Estrés:** Este concepto proviene del término inglés stress. Está asociado al estado que se produce a partir de hechos que generan agobio o angustia. Cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas, comenzará a sentir ansiedad y a experimentar diversos síntomas. Algo percibido como una amenaza, un cambio en las funciones propias de la fisiología, la obligación de procesar datos e información de manera inmediata, la presión de un grupo y el confinamiento son algunos de los estresores más comunes.



**Estrés laboral:** Según la Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés, es la “presión o tensión experimentada por la percepción de un desequilibrio entre la demanda de la situación y la capacidad personal para responder con éxito a esa demanda, cuando las consecuencias de la resolución son percibidas como importantes”.

Aunque el estrés se experimenta psicológicamente, también afecta la salud física de las personas. El acoso o *mobbing* puede confundirse con el estrés. Estos agentes también pueden estar presentes en el *mobbing*. Empero, la diferencia se produce porque en el *mobbing* hay una mala intención hacia la víctima; es decir, la víctima no está sufriendo de una situación estresante propia de las condiciones de trabajo, sino que la intención del otro es afectarlo y humillarlo.

**Estrés físico:** Es aquel que no permite que la persona se desempeñe correctamente por cambios en el ambiente o en la rutina diaria, entorpeciendo el funcionamiento de los sentidos, la circulación y respiración. Si el estrés físico se prolonga, puede dañar gravemente la salud o empeorar cualquier situación delicada que ya se tenga.

**Estrés psíquico:** Es causado por las exigencias que se hace la persona para cumplir en un lapso determinado. El cumplimiento de horarios, tareas y oficios, donde lo que se exija es mayor que las capacidades de la persona, provoca la aparición del estrés, que, lejos de mejorar el rendimiento de la persona, lo empeora y elimina todo sentido de autosuperación (Documento en línea, 2008).

**Violencia laboral:** Debido a que la violencia laboral puede proceder de distintas fuentes, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, a través de la nota técnica de prevención 489 (INSHT. [NTP 489], 1999), hace referencia a una de las clasificaciones más difundidas sobre tipos de violencia en el trabajo, la cual fue elaborada por la California División of Occupational Health and Safety (OSHA) y

divide los episodios violentos en tres grupos, considerando las personas implicadas y el tipo de interacción que se genera entre ellas.

- a) *Violencia tipo I. En este grupo se encuentran quienes llevan a cabo las acciones violentas y no tienen ninguna relación legítima de trato con la víctima; es decir, no existe un trato comercial de usuario entre el perpetrador y la víctima.*
- b) *Violencia tipo II. Se caracteriza porque existe algún tipo de relación profesional entre el causante del acto violento y la víctima. El primero puede ser quien recibe un servicio por el hecho violento o que ofrece la propia víctima (un cliente, un paciente, un consumidor, etc.).*
- c) *Violencia tipo III. En esta categoría el causante de la violencia tiene un tipo de vinculación laboral directa con algún trabajador o grupo de trabajadores de la organización. Además, puede existir una implicación más indirecta; el perpetrador elige cierto lugar porque tiene rencor, animadversión hacia aquel sitio, ya sea porque el lugar tiene una carga representativa o simbólica.*

## 5. Conclusión

*El acoso laboral es uno de los principales causantes de ausentismo, baja productividad y un mal clima dentro de las empresas en las que se ubica esa problemática.*

*Los hostigadores o acosadores que ejercen el acoso psicológico tienen como objetivo que la persona a la que presionan abandone su puesto de trabajo. La 'víctima' representa para el 'agresor' una molestia o amenaza para sus intereses personales.*

*La mayor parte de las veces, el acoso laboral se manifiesta mediante una 'violencia oculta', porque se realiza a través de insinuaciones, intimidaciones, humillaciones, obstaculizaciones para efectuar las labores, degradaciones, o falsos rumores negativos, por ejemplo.*

Existe acoso laboral cuando se reduce la posibilidad de que los empleados se comuniquen adecuadamente con otros, porque el jefe prohíbe la comunicación y los empleados acatan dicha orden para evitar inconvenientes. Además, se puede observar que, aunque algunos empleados permiten la comunicación y dejan que los compañeros se expresen, otros son rechazados o evitados mediante gestos de desdén o menosprecio.

Por otro lado, se evita que los empleados tengan la posibilidad de mantener contactos sociales, aislándolos y evitando las interacciones entre sí, además de prohibir la entrada a ciertas áreas de la organización.

*También se busca desacreditar o impedir a los empleados mantener su reputación personal o laboral, utilizando aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un descrédito o desprestigio. El objetivo es distorsionar la comunicación con rumores, calumnias, medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores. La desacreditación también se da minimizando u ocultando los logros o utilizando la vida privada de los empleados, tales como las creencias religiosas y/o políticas para tomarlas como burla y obligarlos a realizar trabajos humillantes.*

Acosan al personal reduciendo su ocupación y empleabilidad mediante la desacreditación profesional, al realizar un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o en el contenido, de acuerdo con sus competencias, y cambiando constantemente las actividades o tareas laborales.

Finalmente, se presentan actividades de acoso laboral que afectan la salud física o psíquica del trabajador, al ser obligados a realizar trabajos

con altos niveles de estrés, bajo amenazas y/o daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”. En este tipo de acoso, por un lado, no se pueden delimitar responsables específicos, por otro, se presentan amenazas o restricciones que se imponen de forma directa, no disimulada, incluso en público, tales como gritos o ridiculizaciones orales y/o escritas.

## 6. Referencias bibliográficas

- August, P.y Beas, J. (2001). *Acoso laboral*. Colombia: Editorial Bruguera.
- Bello, J. (2000). *Términos agresivos*. Ediciones Vega.
- Brodsky, C.M. (1976). *Acoso laboral*. Editorial Boreal.
- Duglas J. Yanes R. (2013). ¿Cómo Saber Si estoy Siendo Acosado en el Trabajo? *Duglas Yanes (Abogado experto en Mobbing y Factores Psicosociales en el Trabajo)*. El “Mobbing” o Acoso laboral es 100% superable.
- Emifeli, K. y Vásquez, G. (2008). *Impacto del mobbing en trabajadores del área administrativa y operacional de la empresa gasifera en el tigre*. Estado Anzoá Tegui.
- Henríquez M., Yuleska C. y Martinez, Y. (2015). *El acoso laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras*.
- Hirigoyen, F.M. (1997). *Molestia laboral*. Editorial Pitágoras.
- Hoel, Cooper y Faragher. (2001). *El inicio del acoso*. Prentice Hall.
- Iñaki P. y Zabala, S. (2001). *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Editorial Sal Terra.

- Koontz, H., Wihrich, H. y Cannice, M. (1988). *Administración: Una Perspectiva Global*. McGraw Hill.
- Larousse, *El pequeño Ilustrado*. (2001) Colombia: Printer colombiana.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (1999).  
República Bolivariana de Venezuela: Ediciones Juan Garay
- Leymann, H. (1996). *Mobbing*. Editorial Pitágoras.
- Mahler, Schmidt, Fartaschi, Loew y Diepgen. (1998). *Estrés: Trastorno humano*. Contenido online
- Menphis, (1999). *Diccionario de psicología*. Editorial Cinesa.
- Osorio, M. (2001). *Diccionario jurídico*. Ediciones GPSW.
- Orduz, J (2006). *Identificación del mobbing o acoso laboral en una empresa del sector industrial de Mamonal, en Cartagena*. (Tesis)  
Universidad de San Buenaventura: Colombia.
- Quillet, (1995). *Enciclopedia auto didáctica*. Ediciones Grolier.
- Revista Time. (2004). Edición 2563. New York.
- Rivas, L.J. (2001). *Mobbing*. Editorial Entrelíneas.
- Rayner, (1997). *El Mobbing y Sus Fases*. Editorial Sal Terra.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. México:  
Prentice Hall.
- Salin, D. (2003). *Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of two Different Strategies for Measuring*

*Bullying*. [Prevalencia y formas de acoso entre los profesionales de negocios: una comparación de dos estrategias diferentes para medir el acoso]. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 4, pp.424-441.

Suárez, L. y Valencia, M. (2004). *Conductas de acoso psicológico en el trabajo*. [Tesis de grado no publicada]. Universidad de Carabobo: Bárbula.

Watchtower Bible Tract Society. (2004). *Despertad: Cómo afrontar el acoso laboral*. Edición Colombo.

# Nicaragua, primer país en Latinoamérica que implementa un protocolo contra la violencia sexual y el acoso laboral de las y los funcionarios y empleados públicos del poder judicial



Arlen Jahoska Cuadra Núñez<sup>1</sup>  
*Nicaragua*

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. El mandato de la Cumbre Judicial Iberoamericana de Poderes Judiciales. 3.1. Contenidos generales del Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua y su relación con el Convenio 190 de la OIT. 3.2. Alcances, ámbito de aplicación, objetivos y fines del instrumento. 4. Conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

En Nicaragua, desde el año 2007, se desarrolla un proyecto de nación que involucra a todos los poderes del Estado, basado en la implementación estratégica de un nuevo modelo político y económico que implica la adecuación progresiva de todo el ordenamiento jurídico. Además, determina líneas claras de restitución de derechos que reincorporan a grandes sectores de la sociedad a su derecho fundamental de ciudadanía, protagonistas con el derecho humano a una vida en el mundo del trabajo

**1** Magistrada del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones de Nicaragua. Posgrado de Instrumentos Jurídicos en Materia Procesal Civil. Seminario sobre las Normas Internacionales del Trabajo. Diplomados en Organización; maestría en Jurisprudencia del Trabajo.

libre de violencia y acoso laboral. También incluye todo aquel acto de violencia y acoso laboral por razones de género.

El Poder Judicial, en armonía con una serie de instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua, y en sintonía con el aun no ratificado Convenio 190 de la OIT, aprueba el primer Protocolo en Latino América, para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral y sexual en el entorno laboral de su competencia. En este trabajo se abordarán las más notorias consideraciones al aporte significativo que esta normativa implica para el país y la región latinoamericana.

## **2. Introducción**

Estamos en el momento histórico en el que convergen las mejores condiciones, a nivel nacional, que permiten a Nicaragua ser uno de los países con mayor equidad de género del mundo. En la última década, las transformaciones legislativas, políticas y económicas impulsadas por el Gobierno de reconstrucción y la unidad nacional, que encabeza el sandinismo desde su expresada y sostenida voluntad política, han amortiguado la carga sistémica que rige con sus estructuras desiguales el rumbo global.

Nicaragua recientemente se convirtió en el primer país en la región latinoamericana en aprobar e implementar un protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y/o acoso laboral en el Poder Judicial, asumiendo el reto de atender, prevenir y sancionar la violencia en el entorno laboral judicial manifestada como acoso laboral y/o acoso sexual.

Este protocolo de carácter judicial constituye un precedente que, sin duda alguna, motivará otros impulsos en la región. Se aspira que sea replicado no solo a nivel de poderes judiciales, sino en los restantes poderes del Estado y en el ámbito de la empresa privada.



En la XX Cumbre Iberoamericana de Poderes Judiciales<sup>2</sup>, celebrada en la República del Ecuador, en el año 2018, Nicaragua fue electa, con delegación de la magistrada presidenta de la Corte Suprema de Justicia, para integrar la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia (CPGyAJ) de ese organismo. En la segunda reunión ordinaria desarrollada el 28 de agosto del año 2018, en la Ciudad de México, se aprobó el Plan de Trabajo 2018-2020 dentro del cual se contempló, en la Línea Estratégica No. 2. Proyecto No. 7, la elaboración de un protocolo modelo que contribuyera a la prevención del acoso sexual en los poderes judiciales de la región.

En esta segunda reunión también se asumió el compromiso de desarrollar un nuevo producto para impulsar entre los países miembros de la Cumbre Judicial Iberoamericana el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, por razones de género en los entornos laborales (Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia, 2018).

En esa línea de acción, la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua, mediante circular con fecha 30 de septiembre del año 2020, hizo del conocimiento de todas sus dependencias e instancias jurisdiccionales y administrativas el Acuerdo No. 371, aprobado por el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial el 07 de septiembre del año 2020, mediante el cual se aprueba el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua*. Instrumento que tiene como principal sustento jurídico internacional los objetivos de desarrollo sostenibles No. 5 y 16, referidos a la igualdad de

<sup>2</sup> La Cumbre Judicial Iberoamericana (CJI) en su configuración actual, es la fusión, a partir de junio del año 2004, de la Cumbre Iberoamericana de presidentes de Cortes Supremas y Tribunales Supremos de Justicia y el Encuentro Iberoamericano de Consejos de la Judicatura. Esta fusión operó a partir de las Declaraciones de Copán-San Salvador, en las que se tomó el acuerdo de formar una sola estructura en la que se residenciaría la voz unificada de las máximas instancias de los poderes judiciales de la región iberoamericana.

género, la paz y justicia, y las referencias normativas del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso, aun no ratificado por Nicaragua. Aspecto que se mencionará en estas páginas.

El *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* contiene conceptos, acciones, medidas y disposiciones normativas con los cuales se dispone enfrentar las acciones, omisiones y conductas de los trabajadores de esta institución pública que puedan llegar a constituir acoso laboral y/o acoso sexual. El objetivo principal es que las personas trabajadoras asuman la relevancia que tiene el derecho a la igualdad, el principio de no discriminación y el derecho humano a vivir en un mundo del trabajo libre de violencia.

Así mismo, el protocolo establece mecanismos de investigación para los casos en los que se materialice una conducta de acoso laboral y/o acoso sexual. Los órganos competentes para desarrollar dicha investigación emitirán el dictamen correspondiente sobre el cual la autoridad superior proferirá la resolución del caso. Se debe tener en cuenta que este instrumento también ofrece algunas pautas para el seguimiento y monitoreo de los casos denunciados y el levantamiento de las estadísticas necesarias del comportamiento de las denuncias, los procesos y las resoluciones que se emitan al respecto. Todo en función del mejoramiento constante de las herramientas a implementar.

La aprobación del *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* resulta un buen síntoma inicial sobre todo a un año de la adopción del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206, que sancionan precisamente la violencia y el acoso laboral en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso laboral por razones de género.

Importantes aportaciones en la lucha por la equidad de género en todas las esferas donde se desarrolla la mujer. En este caso, la mujer

trabajadora, pues esta incorporación de la perspectiva de género responde a que precisamente las víctimas de violencia y acoso sexual en el trabajo son principal y mayoritariamente mujeres. Este dato ha sido reiteradamente afirmado en los distintos informes del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (Mesecvi), donde incluso plantean que la brecha más grande expresada entre víctimas mujeres por sobre la cantidad de víctimas hombres de acoso sexual de la región centroamericana están en Panamá y El Salvador.

Conscientes de la importancia que tiene el derecho pleno a vivir sin violencia, derecho que en Nicaragua se defiende y procura garantizar de manera integral en todos los espacios donde se expresa el poder político, en junio 2019, votó tripartitamente a favor de la adopción del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206. No obstante, todavía se encuentra en procesos previos a su ratificación. Cabe señalar que Nicaragua viene desarrollando una estrategia política y programática que coloca una enorme cantidad de temas relacionados a la prevención de la violencia de género en todos los ámbitos en que esta se desarrolla, incluyendo, por supuesto, el laboral, que adelanta la temática contenida en este convenio.

En las siguientes páginas, se hará una exposición de los principales alcances del *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* y la importancia que tiene no solo por ser el primer protocolo de esta naturaleza a nivel latinoamericano, sino por encuadrar aspectos contenidos en importantes instrumentos internacionales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Cedaw); la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará) y, por supuesto, el recién adoptado Convenio 190 de la OIT, que aunque no se menciona en el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua*, es parte de la reflexión y del análisis al que queremos llegar con este artículo.

### **3. El mandato de la Cumbre Judicial Iberoamericana de Poderes Judiciales**

La Cumbre Judicial Iberoamericana es una organización que articula la cooperación y concertación entre los poderes judiciales de los veintitrés países de la comunidad iberoamericana de naciones. Constituye un foro donde confluyen las máximas instancias y órganos de gobierno de los sistemas judiciales iberoamericanos.

Su objetivo es la adopción de acciones, proyectos y líneas de trabajo en función de mejorar el servicio de justicia y el funcionamiento de las instituciones encargadas de garantizar este derecho a los ciudadanos de cada país miembro (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2018). La Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua participa como miembro pleno de este importante foro internacional, existiendo evidencia de su coherente y propositiva posición en las instancias en las interviene y el decidido compromiso para ejecutar aquellas acciones que se derivan de los acuerdos que se suscriben en las plenarias de dicho organismo. Esta gestión la encabeza la Dra. Alba Luz Ramos, presidenta de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua.

El principal objetivo de la Cumbre Judicial Iberoamericana (2018) es la

adopción de proyectos y acciones concertadas, desde la convicción de que la existencia de un acervo cultural común constituye un instrumento privilegiado que, sin menoscabo del necesario respeto a la diferencia, contribuye al fortalecimiento del Poder Judicial y, por extensión, del sistema democrático.

El mandato de elaborar protocolos que garanticen la prevención al fenómeno del acoso sexual en los poderes judiciales se da en la XX Cumbre Iberoamericana de poderes judiciales en el año 2018. Momento en el que

Nicaragua enfrenta un proceso violento de desestabilización dirigido por los sectores más reaccionarios de la sociedad.

La necesidad de construir una cultura de paz se convierte en ese momento en un eje central del Estado por medio de sus cuatro poderes y amplios sectores de la población que reclaman un ambiente que permita una vida plena, digna y en paz.

Esta coyuntura facilita que ese proyecto de nación se agudice en búsqueda de todo aquello que permita las condiciones para hacer de la sociedad nicaragüense una con pleno goce de su dignidad humana en todos los ámbitos de su desarrollo. En este orden de ideas, decimos que en Nicaragua hay una plena y dispuesta voluntad política que involucra a todos los poderes del Estado en la construcción de ambientes de paz y respeto a todas las personas.

Cuando se adquiere el compromiso como país de elaborar, en sede judicial, un protocolo para prevenir la violencia y el acoso sexual en el Poder Judicial de la república, sabemos que, además de la gran importancia que esto tiene en materia de igualdad, también es cierto que resulta una oportunidad para introducir una línea clara de prevención y sanción de la violencia y el acoso laboral.

Esto, además de ser una necesidad lógica, en cuanto el Poder Judicial tiene un doble papel en el trabajo de garantizar la justicia. En primer lugar, por su naturaleza como órgano que administra la justicia a la que acceden las y los ciudadanos nicaragüenses. En segundo lugar, porque tiene un compromiso interno que aglutina a los y las diversos funcionarios, funcionarias, empleadas y empleados públicos, organizados administrativamente en todo el país.

Este doble papel exige asumir que la violencia sexual es un fenómeno que perturba el ambiente laboral, y que tal como múltiples organismos lo

han mencionado durante años, la estructura patriarcal hace que las víctimas de acoso sexual en el ámbito del trabajo sean mayoritariamente mujeres.

Es por esto que la aprobación del *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* es un tema laboral y de género, que resalta el quehacer de una institución pública comprometida con diversos retos, como podrían ser los mencionados en los objetivos 5 y 16 de la Agenda 2030, para el desarrollo de un mundo sostenible, referidos a la igualdad de género, paz y justicia.

### ***3.1 Contenidos generales del Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua y su relación con el Convenio 190 de la OIT***

En el acto central de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, 08 de marzo del año 2020, la magistrada presidenta de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua realizó la presentación oficial del *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua*, señalando que dicho instrumento forma parte de los acuerdos asumidos por esta institución ante la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la XX Cumbre Judicial Iberoamericana.

Este instrumento constituye una manifestación clara del compromiso de dicha entidad pública de garantizar un ambiente laboral libre de violencia, siendo en este sentido congruente con todos los esfuerzos y las políticas del Estado de Nicaragua en función de alcanzar la equidad de género y el empoderamiento real de las mujeres en la defensa de sus derechos (Secretaría de Género, 2020).

El 30 de septiembre del año 2020, previas consultas con juezas, jueces y personal calificado dentro del Poder Judicial y cumpliendo con el principio de publicidad, vigencia y aplicabilidad del instrumento, la

Corte Suprema de Justicia de Nicaragua emite la circular donde presenta oficialmente, mediante Acuerdo No. 371 aprobado por el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial en fecha 07 de septiembre del año 2020, el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua*.

En el acuerdo también se desarrolla un plan nacional de capacitación para los funcionarios y empleados del Poder Judicial, en función de informar sobre la normativa, las conceptualizaciones, las acciones preventivas, los procedimientos administrativos y las sanciones que serán aplicables en el caso de configurarse hechos u acciones propias de acoso laboral o sexual en el entorno de trabajo (Corte Suprema de Justicia, 2020).

Es importante destacar que este instrumento incorpora algunos conceptos referidos al acoso laboral y acoso sexual, tomando referencias doctrinarias, instrumentos internacionales y la propia legislación nacional, mediante un enfoque transversal que informe y proteja a las personas trabajadoras frente a la violencia en el entorno laboral. El objetivo principal que se plantea, a raíz de la aprobación y aplicación de este protocolo, es que las personas trabajadoras asuman la relevancia que tiene el derecho a la igualdad, el principio de no discriminación y el derecho humano de vivir en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso laboral o sexual, incluyéndose, por supuesto, el componente de género.

Se plantean las acciones preventivas concretas y se establecen los mecanismos de investigación para la resolución de casos donde se materialice alguna conducta que pudiese configurar acoso laboral y/o sexual en el entorno laboral del Poder Judicial de Nicaragua, considerándose este un diseño normativo, novedoso y con alguna garantía en relación con la campaña preventiva, que es la principal función que se propone.

Conviene, a propósito de los fines propuestos en este análisis, desarrollar algunos comentarios evaluativos sobre el contenido del

protocolo aprobado por el Poder Judicial, en función de determinar su viabilidad y, sobre todo, su importancia al constituir el primer instrumento normativo en el país, que, de alguna manera, contiene los elementos principales del Convenio 190 de la OIT, en espera de ser suscrito por Nicaragua. Cabe señalar que en la primera semana posterior a la aprobación y publicación de este protocolo fue registrado el primer caso de acoso laboral que constituyó también acoso sexual y que inaugura el procedimiento establecido en el mismo, determinando la responsabilidad e imponiendo las respectivas sanciones.

### **3.2 Alcances, ámbito de aplicación, objetivos y fines del instrumento**

Se hace especial énfasis en que este instrumento tiene como principal propósito la prevención de la violencia en el trabajo, específicamente lo referido al acoso laboral y al acoso sexual. Aparte de la prevención, se dispone que la razón de ser de esta normativa consiste en atender de forma integral los casos que se puedan presentar o denunciar, en cuanto define un procedimiento de investigación y sanción, naturalmente bajo condiciones distintas a las dispuestas en la Ley, para la verificación y sanción de otras faltas disciplinarias en las que pudiesen incurrir los sujetos que componen la dinámica laboral dentro del Poder Judicial, entiéndase jefes y subordinados.

La aprobación de un protocolo que brinda una atención especial a los casos en los que se configure el acoso laboral y/o acoso sexual representa en sí mismo una acción tendiente a garantizar el carácter preventivo que se propone en dicho instrumento. El colectivo laboral al que le es aplicable debe comprender que, al incurrir en acciones, hechos u omisiones que acrediten un acto de acoso (sexual/laboral), le será aplicado con cero tolerancia un procedimiento regido por el principio de celeridad, con una administración de justicia que incluye la perspectiva de género y el principio de no repetición.



Todas estas acciones enmarcan una diferencia considerable en el tratamiento sancionatorio que se le brinda a cualquier otra falta disciplinaria en la que pudiesen incurrir las personas trabajadoras independientemente del cargo que ocupen en la institución, por lo cual se podría enfatizar que la aprobación de este instrumento permite considerar el cumplimiento del alcance preventivo que se propone.

Este instrumento busca ser eficaz respecto a la determinación de la responsabilidad administrativa de los funcionarios o empleados públicos que incurran en acoso laboral y/o sexual, dentro de cualquier área jurisdiccional o administrativa. Esta herramienta se encuentra dentro del alcance del protocolo aprobado por el Poder Judicial de Nicaragua.

Sobre este aspecto, es importante tener en cuenta el criterio de Ugarte Cataldo (2011), quien al referirse a los derechos fundamentales y el acoso laboral señala:

[...] en el derecho del trabajo se ha producido una evolución hacia la idea de ciudadanía en la empresa, esto es, que en el ámbito de la relación laboral el trabajador es portador de derechos fundamentales no estrictamente laborales, tales como la vida privada, la no discriminación o la libertad de expresión [...]

la protección de los derechos fundamentales del trabajador frente a las conductas de hostigamiento laboral corresponde a un mecanismo general de protección de la idea de ciudadanía de la empresa, y se denomina acción de tutela laboral de derechos fundamentales del trabajador [...]. (pp. 275-278)

Sobre esto debemos decir, sin temor a equivocarnos, que en Nicaragua hay un Proyecto de Nación que durante los últimos trece años ha venido involucrando a todos los poderes del Estado en un solo plan de acción, mediante el cual se van restituyendo derechos y estableciendo rutas de

restitución que contemplan como principal elemento el respeto a los derechos fundamentales de los que habla Ugarte Cataldo.

Con este protocolo, el Poder Judicial de Nicaragua da una muestra y un primer paso hacia la consolidación del derecho a la ciudadanía, que no es otra cosa que responder a la tarea de ir ampliando los derechos restituidos, tomando en cuenta la progresividad del modelo político y económico que se encuentra en marcha.

Hablar de ciudadanía es precisamente hablar de sujetos con derechos, de protagonistas portadores de derechos efectivos que, con el neoliberalismo, fueron y son, en otras partes del mundo, expulsados del concepto de ciudadanía junto a enormes sectores de la sociedad y la comunidad. Afirmar esto nos permite sostener que todos estos ejercicios, que representan la intención de operativizar derechos que no solo deben ser declarativos, responden a un principio rector del derecho del trabajo, que es la justicia social.

El Convenio 190 de la OIT, cuya línea normativa se recoge en el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* —aunque cabe señalar autocríticamente que no fue mencionado en el protocolo—, cumple, sin duda alguna, con una serie de aspectos que entran en armonía con las líneas estratégicas en las que se perfila la búsqueda de esa justicia social. Por ello, este protocolo resulta de tanta importancia.

A pesar de que este instrumento se circunscribe al Poder Judicial, constituye una herramienta eficaz para garantizar, en primera línea, la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras. Derechos fundamentales dirigidos al respeto de la dignidad y la integridad de las personas en el mundo del trabajo, con énfasis en el respeto a la integridad sexual.

Este mecanismo prevé la denuncia, investigación y sanción de situaciones en las que pudiese materializarse el acoso sexual y/o laboral, contemplando como eje central el principio de igualdad y el principio de no ser discriminado ni hostigado en el entorno laboral, que debe, en todo caso, desarrollarse en un ambiente de paz.

En su objetivo general, el protocolo permite puntualizar dos cuestiones elementales: 1) Que existe la necesidad de aplicar un procedimiento, a través del cual se permitan canalizar las acciones preventivas, pero más relevante aún, las denuncias, investigaciones y sanciones por los actos de acoso laboral y/o sexual en las dependientes de este poder del Estado. 2) Que el tratamiento de las faltas disciplinarias contenidas en la Ley No. 476, *Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa*, y la Ley No. 502, *Ley de Carrera Judicial*, no logran atender, de forma integral, aquellas circunstancias en las que se requiere una tutela ágil de los derechos de las víctimas de acosos sexual y/o laboral.

Por esto es necesario hacer un refuerzo con un instrumento que permita aplicar mecanismos de intervención rápida y efectiva en la denuncia de este tipo de manifestaciones de violencia, adoptando las normas jurídicas antes señaladas en condición de complementariedad.

Las acciones concretas que se proponen para el cumplimiento del objetivo general del instrumento tienen que ver con el desarrollo de medidas preventivas que eviten la exposición de las personas trabajadoras a actos de acoso laboral y/o sexual, así como el establecimiento de normas y procedimientos para la atención de la denuncia que podrían presentar las víctimas de estos tipos de violencia en el trabajo. También se busca brindar un seguimiento oportuno a los acuerdos y las resoluciones que sobre estos casos emita el órgano competente, además de la promoción de medidas que permitan a la víctima recuperar su proyecto de vida, superando los traumas naturales de este tipo de eventos. Estas acciones constituyen los objetivos específicos del protocolo aprobado por el Poder

Judicial de Nicaragua, y representan la guía de medidas a tomar por la institución, a corto y mediano plazo, para hacer efectivo este instrumento.

En nuestra constitución se declara que el Estado se basa en principios y valores que contemplan el reconocimiento de los derechos individuales: el derecho fundamental a la igualdad ante la Ley, las garantías de un debido proceso, la tutela judicial efectiva y el reconocimiento de todos los instrumentos internacionales ratificados por Nicaragua, en función de la protección de los derechos humanos, principios y valores en los que se sustenta el protocolo.

Este protocolo también sustenta las regulaciones dentro del ámbito de la justicia penal, referidas a los principios, las garantías, las pruebas, los procesos de investigación, la actuación del Instituto de Medicina Legal, la cadena de custodia de las piezas de convicción, la actuación de la Policía Nacional y las regulaciones concretas de la Ley integral contra la violencia hacia las mujeres en Nicaragua.

En este sentido, se puede decir que, con relación al Convenio 190 de la OIT, se crea una armonía sustancial, por cuanto, por primera vez en la historia de la OIT, un convenio protege de forma explícita el derecho a vivir en un mundo del trabajo libre de violencia y acoso laboral, incluyendo la violencia y el acoso por razones de género. Este último aspecto, el de la perspectiva de género, que hace una insoluble unidad con lo laboral, convierte al *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* en el punto de partida de un probable proceso de normatización interna en esta materia.

Si mencionamos, como lo venimos haciendo desde el principio, que casi la totalidad de los casos de acoso sexual en el trabajo son dirigidos a mujeres trabajadoras, independientemente del cargo que ocupan, aunque por obvias razones la dirección descendente del acoso sexual es la que suele desarrollarse mayoritariamente, tendríamos que decir que incluir

la perspectiva de género al menos evidencia un desarrollado a nivel de conciencia, que hace del protocolo una herramienta acorde con ese Convenio histórico 190 de la OIT.

El protocolo es claro al mencionar que su aprobación se fundamenta en normas de trascendencia y carácter internacional que están suscritas por Nicaragua, como Las 100 Reglas de Brasilia, que ha permitido paulatinamente la incorporación laboral de personas en vulnerabilidad por discapacidad. En este sentido, interviene el Protocolo Iberoamericano de Actuación Judicial para mejorar el acceso a la justicia de las personas y los grupos en condiciones de vulnerabilidad, con especial énfasis en justicia con enfoque de género<sup>3</sup> y la Política de Igualdad de Género del Poder Judicial de Nicaragua (2010), la cual dispuso, en la sección introductoria de este instrumento, que su propósito consistía en:

[...] articular y elevar la coherencia interna del quehacer de las distintas entidades constitutivas del Poder Judicial de Nicaragua en la protección efectiva de la tutela, goce y disfrute de los derechos humanos establecidos en la legislación nacional e internacional para las mujeres y los/as niños/as y adolescentes de ambos sexos. (p.7)

De esta forma, se articulan al protocolo varios y destacados esfuerzos legislativos y normativos nacionales, en función de brindar una base jurídica sólida y abundante, para la aplicación de una normativa que tiene como función principal atender, investigar y sancionar los casos acoso sexual y/o laboral que se pudiesen presentar en el entorno laboral de las dependencias del Poder Judicial de Nicaragua.

**3** Instrumento aprobado en la XVII Asamblea Plenaria de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la cual se desarrolló en la República de Chile los días 02 al 04 de abril del año 2014. Este instrumento brinda continuidad a la Carta de derechos de las personas ante la justicia y a las Reglas de Brasilia, para el acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad.

En la construcción de la base jurídica del protocolo judicial, se toman en cuenta la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Convenio 111 de la OIT, referido a la discriminación en el empleo y la ocupación; los instrumentos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales; la eliminación de la violencia contra la mujer; las conferencias de la mujer, incluidas las regulaciones dispuesta en las 100 Reglas de Brasilia, que ya mencionamos anteriormente, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994) de *Belém Do Pará*, entre otros instrumentos internacionales que sustentan la base jurídica de la normativa. Coincidentemente, esta última y la CEDAW son los dos instrumentos referentes del Convenio 190 de la OIT y su recomendación 206.

En términos generales, se puede inferir que el protocolo aprobado por el Poder Judicial de Nicaragua para atender el acoso sexual y/o laboral como manifestaciones de la violencia en el ámbito laboral tiene definido de manera clara los alcances que procura, siendo el principal la acción preventiva. El protocolo también plantea unos objetivos concretos que permiten medir la efectividad y eficacia que tendrá el instrumento en la atención integral hacia las víctimas de acoso en las dependencias de este poder del Estado.

En el marco conceptual del *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* (2020), se entiende como acoso sexual los actos o comportamientos de índole sexual que una persona realiza por cualquier medio (verbal, no verbal o físico), en un evento o una serie de ellos, que no son consentidos por la persona que los recibe y que le representan una situación de desagrado, señalando la desaprobación de la conducta. Su pretensión es atentar contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas o con el fin de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generar un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo. Todo en función sexual.

A partir de esa definición, podemos tratar de asociarlo con un criterio sostenido por Acevedo, Biaggii y Borges (2009), quienes, al brindar algunas definiciones sobre los actos de violencia en el trabajo, han señalado lo siguiente:

En la bibliografía revisada encontramos diversos conceptos para definir las situaciones de violencia en el trabajo, siendo las más usadas las que describimos a continuación: [...]

*Acoso sexual:* Toda conducta no deseada de naturaleza sexual que atenta contra la dignidad y la integridad de la persona que la sufre, que ocurra en los ámbitos laboral, docente o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle un mal relacionado con las legítimas expectativas que la víctima pueda tener en el ámbito de dicha relación.

*Acoso sexual laboral:* Toda conducta con implicaciones sexuales no solicitadas ni deseadas por la persona a quien va dirigida, que surge de o en la relación de trabajo y que da por resultado la degradación y humillación de dicha persona, generando un ambiente de trabajo hostil [...]. (p.167)

En este sentido, entendemos el acoso sexual como una manifestación de violencia en el ámbito laboral que tiene que ver con una acción, intención y finalidad sexual, que no cuenta con aceptación y genera una reacción de rechazo de parte de quien se afecta con dicha interacción, dentro del entorno laboral. En esta interacción se presentan los componentes referidos a la acción sexual no recíproca, la coerción sexual y el sentimiento expreso de desagrado por parte de la víctima.

El protocolo aprobado por el Poder Judicial en Nicaragua reconoce que existen formas verbales, no verbales y físicas de acoso sexual que encierran un conjunto de acciones que deben asumirse como actos,

omisiones y conductas mediante las cuales se configura el acoso sexual. Así mismo, cuando se abordan las modalidades, se toman en cuenta el chantaje sexual, el acoso sexual ambiental y el hostigamiento sexual.

Sobre estas formas y modalidades, el protocolo prevé las posibles afectaciones que puede sufrir la persona trabajadora al ser víctima de este tipo de violencia, sin establecer una lista taxativas de afectaciones o síntomas, sino un marco de referencia para entender la afectación directa o asociada a otros malestares, personal o colectiva, y dentro del ámbito laboral o en el entorno familiar de la víctima.

Por su parte, el Convenio 190 (OIT, 2019), en su artículo 1, punto 1, define:

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En el Convenio se deja a salvo la libertad de los Estados ratificantes de definir en conjunto o por separado los términos de violencia o acoso.

Sobre el tema del acoso laboral, que también es regulado en el protocolo, se debe señalar que es definido como el trato hostil o vejatorio al que es sometido una persona trabajadora de carácter sistemático



que provoca problemas psicológicos y profesionales en función de ser amenazado constantemente de sufrir una afectación en su estabilidad laboral, desarrollo o promoción en el desarrollo de su puesto de trabajo.

En sintonía con esta definición, el instrumento normativo que regula el acoso laboral en el Poder Judicial de Nicaragua establece que deben presentarse cuatro características determinantes para señalar que estamos hablando de acoso laboral:

- 1) La repetitividad de los actos o tratos que encierren maltrato, hostilidad o afectación directa contra la persona trabajadora en el ambiente laboral.
- 2) La afectación directa a la dignidad de la persona, con el fin de reducirla en el puesto de trabajo y afectar su autoestima.
- 3) El deterioro de las condiciones laborales, que pueden ser producidas por personas de igual o mayor jerarquía que la víctima, y
- 4) La alteración de la salud física y mental, como consecuencia directa del estrés que provoca el maltrato en el entorno laboral.

Dentro de las formas y modalidades de acoso, que se contemplan en el protocolo, se hace referencia al sentido descendente, sentido horizontal, sentido ascendente o sentido mixto. Estas formas son las que corresponden con la persona o personas que incurren en actos y conductas que generan el acoso laboral a la o las personas trabajadoras afectadas. Estos aspectos son también incorporaciones del Convenio 190 de la OIT.

En referencia al protocolo, es importante entender la línea que divide los actos de acoso laboral con aquellos que son propios de la dirección y coordinación del trabajo, donde existe presión y seguimiento para el cumplimiento de las tareas encomendadas, y por las cuales debe responder cada persona trabajadora. Es relevante enfatizar que la simple subordinación que supone la relación laboral permite entender que le corresponde a la parte empleadora y a sus representantes ejercer el poder de dirección e imponer la disciplina en el entorno laboral.

El Protocolo establece un detallado procedimiento, mediante el cual se establece la ruta de la reparación, importante referencia al llamado que hace a los Estados ratificantes el Convenio 190 OIT. Si bien es cierto que el principal énfasis de toda norma es o debe ser la prevención, también lo es que sin reparación no hay justicia. El protocolo del Poder Judicial para atender la violencia y el acoso laboral y sexual pretende esa justicia real y la no repetición. Respecto a esos principios de reparación y no repetición, podemos decir que colocan a la víctima de acoso laboral o sexual como el centro de la restitución de su dignidad.

#### 4. Conclusiones

El *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* se trata de un instrumento normativo que regula la prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso laboral y sexual en el entorno laboral dentro del Poder Judicial Nicaragüense. Este instrumento es el primero a nivel Latinoamérica y el primer avance hacia la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Las condiciones sociopolíticas de Nicaragua en la actualidad y el proceso de restitución de derechos contribuyen positivamente a que el marco normativo pueda irse adaptando progresivamente y adecuándose a las nuevas exigencias del mundo del trabajo.

La perspectiva de género está incorporada en el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* como parte del compromiso asumido por el Poder Judicial y por el Estado, en general, respecto a la búsqueda de la Igualdad sostenida en la Agenda 2030 para un desarrollo sostenible, específicamente en los objetivos 5 y 16.

Los instrumentos internacionales más importantes que fundamentan y nutren el *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual*

y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua coinciden con los pilares que sostienen el Convenio 190 de la OIT que, aunque no ha sido ratificado por Nicaragua, se rige por principios comunes a las políticas que se están desarrollando desde hace 13 años en el país.

Este *Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua* cumple con los compromisos frente a las víctimas de acoso laboral y sexual, de reparación y no repetición, ejes fundamentales en la construcción de la cultura de paz, que, a su vez, sostiene también el derecho humano a vivir en un mundo de trabajo libre de violencia y acoso, incluyendo aquellas por razones de género.

## 5. Referencias bibliográficas

Acevedo, D. Biaggii, Y. y Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 14 (32), 163-182. Disponible en [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-37012009000100012](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012)

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2003). Ley No. 476: Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* No. 235 del 11 de diciembre del año 2003. Nicaragua.

Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2005). Ley No. 501: Ley de Carrera Judicial. Publicada en *La Gaceta Diario Oficial* No. 9, 10 y 11 en de los días 13, 14 y 17 de enero del año 2005. Nicaragua.

Barker, J. (2003). La violencia en el trabajo. *Educación Obrera*. (133). Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms\\_117581.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf)

Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. (2018). *Acta de la Primera Reunión Ordinaria de las Comisionadas Integrantes de la Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia para la XX Cumbre Judicial Iberoamericana*. Video Conferencia el 06 de julio del año 2018: Autor. Disponible en <http://www.cumbrejudicial.org/reuniones-de-trabajo/item/769-edicion-xx-2018-2020>

Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia. (2018). *Acta de la Segunda Reunión Ordinaria de las Integrantes de la Comisión Permanente de Género y Acceso de la Justicia para la XX Cumbre Judicial Iberoamericana*. México: Autor. Disponible en <http://www.cumbrejudicial.org/reuniones-de-trabajo/item/769-edicion-xx-2018-2020>

Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua. (2010). *Política de Género*. Disponible en [https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/Politica de Genero de la CSJ.pdf](https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/Politica_de_Genero_de_la_CSJ.pdf)

Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua. (2020). *Circular de fecha 30 de septiembre del año 2020. Acuerdo No. 371 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial del 07 de septiembre del año 2020*. Nicaragua: Autor Disponible en <https://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/sgc/pdf/2020-02102020.pdf>

Cumbre Judicial Iberoamericana. (2018). *Instructivo (Parte I) Asamblea Plenaria 18 al 20 de abril de 2018, Quito – Ecuador*. Recuperado de: <http://www.cumbrejudicial.org/asamblea-plenaria/documentacion-previa-asamblea-plenaria-edicion-xix/item/623-terminos-de-referencia-instructivo-i>

Secretaría Técnica de Género de la Corte Suprema de Justicia de Nicaragua. (2020). Ninguna mujer está exenta de sufrir violencia.

*Justicia de Género al Día*. Disponible en [https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/publicaciones\\_revista/2020\\_03\\_revista.pdf](https://www.poderjudicial.gob.ni/genero/pdf/publicaciones_revista/2020_03_revista.pdf)

Ugarte Cataldo, J.L. (2011) Derechos humanos en la relación de trabajo: el caso del acoso laboral. En: Contesse Singh, Jorge (director y editor general): *Informe anual sobre derechos humanos en Chile 2011*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales. Disponible en: <http://www.derechoshumanos.udp.cl/derechoshumanos/images/InformeAnual/2011/Cap%2010%20DDHH%20en%20relacion%20de%20trabajo%20caso%20del%20acoso%20moral.pdf>



# El ciberacoso como nueva modalidad de acoso laboral: Algunas reflexiones y propuestas desde la realidad socio-jurídica cubana



Mileidy García Plá<sup>1</sup>

*Cuba*

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral. 4. El ciberacoso laboral: Una aproximación conceptual desde la doctrina. 5. Reflexiones y propuestas en torno a una estrategia preventiva de acoso extensible al ciberacoso laboral. 6. Consideraciones finales. 7. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

La violencia en las relaciones de trabajo representa una problemática que ha encontrado en las herramientas telemáticas, dígase el internet, las redes sociales, el correo electrónico y la telefonía móvil, un nuevo contexto y una nueva forma para su extensión y desarrollo. Las ventajas que genera el uso cada vez mayor de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el mundo actual han condicionado que el fenómeno del ciberacoso laboral sea una modalidad de violencia que se encuentra en considerable aumento y en constante perfeccionamiento.

**1** Licenciada en Derecho por la Universidad de Oriente. Máster en Ciencias de la Educación Superior por el Centro de Educación Superior “Manuel F. Gran” de la Universidad de Oriente. Consultora A en Asesoría y Asistencia Legal de la Empresa Provincial de Consultoría y Servicios Legales CONSEL, UEB Santiago-Guama. Profesora auxiliar a tiempo parcial en la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente.

La prevención de este riesgo tiene que ser el mecanismo necesario para combatir este fenómeno, lo que debe realizarse con un enfoque multidisciplinario, coherente e integrador. En nuestro país urge visibilizar su existencia y generar una mayor sensibilización en la sociedad y, especialmente, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

## 2. Introducción

La violencia, lamentablemente, es un elemento común que está presente en la vida laboral. La violencia en el trabajo puede adoptar múltiples y variadas formas, entre ellas, agresiones físicas, amenazas o violencia psicológica, manifestándose a través de la intimidación, el hostigamiento o el acoso (moral, sexual, sexista) por diversos medios y formas.

Actualmente, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC): internet, redes sociales y, cada vez en mayor medida, la telefonía móvil permiten hablar de una nueva forma de violencia, la misma que va en aumento. La violencia digital o violencia virtual en el trabajo se denomina de forma sintetizada con variados términos como: acoso cibernético, acoso en red o “ciberacoso” laboral. El término de ciberacoso no se encuentra todavía en el actual diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (RAE). Tampoco está regulado en diversas legislaciones internacionales, incluyendo la cubana, ni existen protocolos preventivos que contemplen este peculiar fenómeno (Vicente Pachés, 2018).

*El ciberacoso es un fenómeno que genera gran alarma social y que ha atraído la atención de expertos. Sin embargo, no se cuenta en la actualidad con un estudio en profundidad que permita cuantificar en qué medida y hasta qué punto afecta a la ciudadanía y, mucho menos, en qué medida se está ante un fenómeno digital que amplía las formas de ejercer la violencia en las relaciones personales y profesionales.*



*Se ha estudiado desde el punto de vista doctrinal el acoso y ciberacoso a menores (ciberbullying), pero el ciberacoso de jóvenes y adultos, y especialmente, en las relaciones personales y laborales, es un mundo todavía oculto, invisibilizado, además de poco investigado y con ausencia de datos y de información precisa al respecto, sobre todo en nuestro país.*

Sin embargo, en la bibliografía revisada, para darle cabida a esta investigación, nos resultó de gran relevancia el estudio realizado por Fernando de Vicente Pachés, Prof. Dr. en Derecho del Trabajo y Seguridad Social y director académico del *Espai Jurídic d'Estudis Laborals UJI. Universitat Jaume*, en el año 2018 sobre el ciberacoso en el ámbito laboral<sup>2</sup>, así como el libro *Ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*<sup>3</sup>, del también profesor español Cristóbal Molina Navarrete del año 2019. Ambos textos representan la literatura

**2** Fernando Vicente Pachés (Castellón, 1965), profesor del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y director académico del Espacio Jurídico de Estudios Laborales de la Universidad Jaume I de Castellón, recoge en una interesante monografía la actualidad y la normativa sobre el polémico tema del ciberacoso en el trabajo. El docente de la UJI, cuya investigación ha sido publicada por la editorial Atelier Libros Jurídicos, expone en su obra las manifestaciones más comunes de ciberacoso que se producen en las relaciones laborales. “Dada su creciente trascendencia y conflictividad actual, corroborada en la incipiente doctrina judicial originada en relación con este fenómeno, este trabajo lanza reflexiones y propuestas en torno a lo que debe ser un modelo de protocolo de actuación y prevención del ciberacoso en el trabajo” (Periódico El Mundo, 2018), indica Fernando Vicente, en entrevista concedida al Periódico El Mundo.

**3** El libro aborda el caso de ciberacoso sexual laboral en la empresa IVECO, en España, el cual representó la trágica aparición de una realidad tan extendida como oculta: el acoso *online* en el mundo del trabajo. Las Nuevas Tecnologías de Relación, Información y Comunicación (NTRIC), así como las redes en línea, propician nuevas formas de acoso en el trabajo que emergen como un riesgo psicosocial a incluir en los sistemas de gestión de las empresas, so pena de incurrir en costosas responsabilidades por omisión. El ordenamiento jurídico español prestó atención a su tipificación penal, pero dejó en penumbra la dimensión preventiva. En definitiva, la obra expone y ordena los precedentes que permiten identificar, precozmente, el ciberacoso y adoptar

más actualizada sobre el ciberacoso en el mundo laboral, estudios que nos han servido de base para enfocarlo en nuestro país.

*Todo lo expuesto justifica claramente la necesidad de esta investigación, de ahí la importancia de abordar el análisis de este riesgo psicosocial emergente, desde la perspectiva de la prevención. En consecuencia, la tutela preventiva debe ser el instrumento adecuado para evitar que el ciberacoso prolifere en los centros de trabajo.*

Por tanto, el objetivo principal del trabajo consiste en fundamentar teóricamente el fenómeno del ciberacoso en el espacio de las relaciones laborales y el abordaje requerido desde el enfoque del derecho laboral para su prevención y enfrentamiento, especialmente en Cuba. Lo anterior se traduce en una propuesta de acciones para el tratamiento de la problemática en el ámbito laboral, tomando como base criterios doctrinales y del derecho comparado.

El marco metodológico utilizado fue la revisión bibliográfica, basado en los métodos de análisis-síntesis y teórico-jurídico.

Estamos ante un tema de enorme actualidad, sumamente complejo, multidisciplinario, analizado desde un enfoque normativo y doctrinal eminentemente práctico, ya que en la revisión bibliográfica realizada no consta la existencia de estudios anteriores en nuestro país, que, desde la perspectiva jurídica-laboral, aborden el tratamiento del fenómeno de manera global y en profundidad.

*(cont. nota 3)* así las medidas de prevención adecuadas. También ofrece pautas prácticas para dar cumplimiento a esa obligación jurídica (nacional e internacional) de contar con protocolos de gestión interna del ciberacoso en el trabajo. Se trata, pues, de una obra que ofrece soluciones operativas a las empresas para afrontar uno de los riesgos emergentes más relevantes en un entorno laboral digitalizado y global.

En definitiva, con este trabajo invitamos a reflexionar sobre la trascendencia del ciberacoso en el trabajo y en la respuesta del derecho para hacerle frente en el marco de las relaciones laborales. Actualmente, el peso del trabajo telemático se hace cada vez mayor, de ahí la necesidad de realizar trabajos a tono con la cultura de las nuevas tecnologías, de la cual emerge la sociedad actual globalizada del presente siglo.

### **3. La Organización Internacional del Trabajo y el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral**

Según un informe de 2018 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral es un problema complejo y extendido, que no distingue fronteras, sistemas políticos, ámbitos de trabajo o categorías profesionales.

La preocupación de la organización internacional se cristalizó en junio de 2019, con la aprobación del Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo<sup>4</sup>. Estas dos herramientas reconocen el derecho de toda persona a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, quedando comprendidas las conductas de violencia y acoso realizadas por medio de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), en terminología más actual, las TRIC, en clara alusión a las nuevas tecnologías de relación, información y comunicación: internet, redes sociales y, cada vez en mayor medida, la telefonía móvil<sup>5</sup>.

**4** Ambos instrumentos internacionales son parte del legado más importante de la sesión final de la 108 Conferencia Internacional del Trabajo, que también se denomina Conferencia del Centenario, en referencia a la fundación de la OIT, en el año 1919, la cual sesionó entre el 10 y el 21 de junio en Ginebra, Suiza. Expertos de Cuba integraron la comisión que elaboró el convenio y participaron del proceso técnico y de consulta que llaman doble discusión (Periódico Trabajadores, 2019).

**5** Según Vicente Pachés, El Convenio 190 de la OIT y la Revista Trabajo y Seguridad Social (2020).

Ciertamente, la dimensión digital de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo es un tema de gran fondo, en cuanto se da en una época que coloniza digitalmente todas nuestras vidas (será mayor en el futuro) y está estrechamente vinculado con la actualidad normativa que representará la entrada en vigor del Convenio 190 de la OIT, el próximo 25 de junio de 2021, una vez sea ratificado por los países<sup>6</sup>. Se espera que en un tiempo cercano también lo hagan los Estados de la Unión Europea, ya autorizados para ello, así como Argentina, entre otros.

Ambos documentos se han convertido en un importante hito normativo de naturaleza internacional, una regulación pionera que supondrá un cambio de modelo en la lucha contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hecho que conllevará a una necesaria reforma de las normativas de los Estados, en materia de prevención de los riesgos psicosociales, a tono con el reconocimiento expreso que realiza el Convenio 190 en lo atinente a violencia digital y ciberacoso en el trabajo.

*El establecimiento de este tratado internacional en el seno de la OIT constituye un avance significativo para las personas trabajadoras en el mundo, por lo cual es necesario hacer una revisión preliminar que permita una comprensión de su alcance, así como las limitaciones y los desafíos que supone este nuevo escenario.*

El acoso y la violencia en el ámbito laboral es una situación tan antigua como el trabajo mismo. Igualmente, ha sido una cuestión, desde el punto de vista científico, relegada. El desarrollo de estudios que abordan los hechos que afectan la dimensión psicosocial de los individuos que laboran se ha concentrado en las últimas tres décadas, mientras que las legislaciones e instituciones que abordan el acoso y la violencia en el trabajo son más escasas y recientes aún.

<sup>6</sup> Uruguay, Namibia y Fiji ya lo ratificaron.

*Tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206, partiendo de un enfoque global e integral, definen los contenidos básicos que deben incluir las legislaciones de los Estados sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Los dos instrumentos enfatizan que deben tener un tratamiento común y coherente dentro de cada legislación nacional, evitando un tratamiento parcial y disperso, y que las normas que lo regulen deben tener un alcance multidisciplinario, abarcando normas de diversa naturaleza, especialmente las jurídicas, psicológicas y sociológicas.*

La primera limitación para abordar el tema del acoso y la violencia en el trabajo desde una perspectiva legal no es de la realidad en sí misma, sino de la conceptualización de la misma, puesto que su desarrollo epistemológico es de reciente data.

El Convenio 190 de la OIT establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo comprenden:

un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (artículo 1)

Con lo que respecta a la diferenciación entre los conceptos de violencia y ciberacoso, la OIT mantiene una definición unificada, dado que el artículo 1.1 del Convenio 190 establece un concepto único de violencia y acoso en el trabajo. No obstante, recomienda a las legislaciones de cada país miembro que, si lo desean, diferencien ambos conceptos.

En relación con el ciberacoso, no existe ninguna definición única de ciberacoso, o de acoso, que esté aceptada internacionalmente. Pero se sigue utilizando “ciberacoso” como un término genérico para

designar una serie de comportamientos agresivos que tienen lugar a través de las TIC<sup>7</sup>.

El profesor Molina Navarrete nos proporciona –siguiendo una evolución doctrinal y normativa– una definición de *violencia cibernética en el trabajo*, tomando como base jurídica el Convenio 190, entendiéndola como un

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables [conductas actuales], o las amenazas de ellos [intimidación con conductas futuras], se manifiesten de una sola vez [agresión ocasional] o repetida [acoso], susceptibles de causar un daño [personal o económico] cualquiera que sea su motivación, incluida la razón de sexo, mediante las comunicaciones por medio de tecnología digital y las relacionadas con el trabajo. (Vicente Pachés, 2020)

Otro aspecto interesante de la definición que nos aporta el Convenio 190 es que objetiviza los conceptos de violencia y acoso en el trabajo, perdiendo trascendencia el elemento de la intencionalidad en la acción acosadora. Es decir, no es un requisito determinante o necesario que el sujeto tenga la intención de causar un daño o de destruir a la víctima para la calificación de este tipo de conductas.

Por otra parte, el resultado dañoso tampoco es un elemento o requisito esencial del concepto de acoso en el trabajo, ya que es suficiente con que

**7** La OIT publicó, en febrero de 2020, el primer documento de trabajo en relación con el ciberacoso con el título *Actualización de las necesidades del sistema»: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*. Este estudio examina las fuentes legales en torno al ciberacoso en el mundo del trabajo, revisa las medidas adoptadas en los países para contrarrestar el acoso y analiza cómo podrían utilizarse para abordar también el ciberacoso. El estudio concluye con sugerencias preliminares sobre las posibles formas de contrarrestar el ciberacoso.

la conducta sea susceptible de producir el daño —físico, psíquico, sexual o económico— sin necesidad de que se materialice o se actualice. Solo se requiere poder constatar la existencia de un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse (Vicente Pachés, 2020, p.79).

Igualmente, debemos resaltar que el Convenio 190 detalla los lugares y circunstancias donde se dan estos comportamientos y prácticas de acoso y ciberacoso. El Convenio hace extensiva la norma a espacios que están más allá del puesto de trabajo, es decir:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; (ciberacoso).
- e) en el alojamiento proporcionado por el empleador, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. (Artículo 3)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, la redacción del supuesto es de gran amplitud, literalmente establece “en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo” (inciso d), únicamente es relevante que exista algún vínculo o punto de conexión significativo con el trabajo. En consecuencia, sería merecedora de protección cualquier forma de comunicación tecnológica que colocase en peligro o riesgo la salud, dignidad o integridad de las personas trabajadoras.

En relación con las definiciones de violencia y acoso en el trabajo, en la actualidad podemos observar que se utilizan diversos términos para definir los hechos que dan cuenta de estos fenómenos, entre los cuales encontramos: *mobbing*, psicoterror, terror psicológico, asedio

moral, violencia psicológica, acoso laboral, acoso moral, hostigamiento, violencia laboral, violencia en el lugar de trabajo, entre otros.

Siendo la denominación del hecho una discusión inacabada a la fecha, esto se refleja en las legislaciones nacionales aprobadas con anterioridad, fundamentalmente con la utilización de términos distintos que no necesariamente enfocan las mismas características del problema. Sin embargo, en el Convenio 190 se opta por una definición, lo cual es un avance importante que podemos observar en los siguientes aspectos:

- a) Expone que el acoso y la violencia en el trabajo son “comportamientos y prácticas” que tienen o puedan tener como objetivo “un daño físico, psicológico, sexual o económico”, lo que según el caso puede ser difuso para circunscribir un hecho en la definición.
- b) Según este enfoque, no hace falta que la conducta sea repetida; con una vez que se produzca, se enmarca dentro de la definición.

El Convenio aclara que en las legislaciones nacionales se pueden tratar los términos acoso y violencia en el trabajo como equivalentes o diferenciados, y prescribe que en las mismas debe adoptarse una definición (artículo 7), que no debe ser contradictoria, al establecer, como principio fundamental, que todo Estado deberá adoptar un enfoque inclusivo e integrado que contemple las consideraciones de género, para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (art. 7). Este enfoque inclusivo debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros cuando proceda.

El Convenio 190 también establece a quienes ampara, y especifica que a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la



legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Ubicados estos sujetos de derecho en el sector público o privado, así como en zonas urbanas o rurales. (Artículo 2)

Del Convenio 190, se debe subrayar la importante perspectiva o dimensión de género que asume, incluyendo un concepto propio y diferenciado de *violencia y acoso por razón de género*<sup>8</sup>. Esta norma internacional es consciente de que el colectivo femenino sufre en mayor medida estas formas de violencia y acoso, teniendo en cuenta también que los supuestos más numerosos de violencia y acoso se producen por medio de dispositivos tecnológicos o digitales.

En su Título III, el Convenio aborda lo relacionado con los principios. De este aspecto resaltamos que todo Estado miembro que ratifique el Convenio 190 debe “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”. Así mismo, ordena que el Estado miembro, previa consulta con los actores

**8** En este sentido, se indica que: la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Y teniendo en especial consideración la dimensión de género, este convenio indica específicamente que se debe prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo deben tener acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recursos y reparación, que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces; así como reconoce los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo (art. 10 e) y f).

sociales, debe adoptar un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Artículo 4).

Como los problemas del acoso y la violencia implican adoptar un marco amplio, el Convenio 190 prescribe que

todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro. (Artículo 5)

El Convenio 190 especifica las siguientes obligaciones para los Estados miembro que lo suscriban:

– “Adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (Artículo 8).

– Adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, [la misma debe contener lo siguiente]: adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso; tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo; identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca

de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes. (Artículo 9)

En la redacción del artículo 9 vemos que el convenio resalta que todo Estado que lo ratifique deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo e implementar un enfoque inclusivo e integrado. Además, en todo momento debe primar la faceta o dimensión preventiva (de prevención de riesgos laborales), obligando a las empresas a efectuar las políticas oportunas de gestión eficaz frente a la violencia y acoso, comprendiendo, igualmente, el ciberacoso o acoso por medio de dispositivos digitales. En el artículo 10 detalla las medidas apropiadas para asegurar el control de la aplicación y las vías de recursos y reparación de los sujetos de derecho.

No obstante, consideramos que un reconocimiento expreso de esta norma internacional no va a garantizar de inmediato su puesta en práctica en todas las organizaciones o en el mundo del trabajo en general. Para garantizar una protección eficaz y contar con una auténtica política de empresa en prevención de la violencia y el ciberacoso, son necesarias acciones de mayor envergadura, de mayor compromiso y sensibilización por parte de todos los interlocutores sociales a la hora de afrontar estos factores de riesgo psicosocial.

Por consiguiente, el Convenio 190 de la OIT viene a reforzar la importancia de una gestión eficaz e integral en materia preventiva, de tener diseñadas unas políticas de empresa y adoptar medidas para prevenir y controlar tales riesgos (violencia y ciberacoso), porque la prevención debe ser el instrumento más adecuado para evitar que estas amenazas proliferen en los centros de trabajo.

Como se puede apreciar, la aprobación, en junio de 2019, del Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituye un paso de avance para el abordaje de

esta problemática en los distintos países. Convenio que entrará en vigor doce meses después de que dos Estados miembro lo hayan ratificado. Por su lado, la recomendación, que no es jurídicamente vinculante, proporciona directrices sobre cómo aplicarlo.

*El establecimiento del Convenio 190 en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo genera muchos desafíos para los Estados. Uno de los más importantes es trabajar la conciencia de los gobernantes y trabajadores en cada una de las sociedades de los países en los que habitamos. Sería loable unir fuerzas entre las organizaciones sindicales y los estudiosos y estudiosas del tema, promoviendo un debate sobre el asunto y la movilización obligada para que los gobiernos que encabezan los Estados puedan hacer las gestiones necesarias. En primer lugar, ratificar el Convenio; en segundo lugar, con una amplia participación construir y aprobar una legislación específica y, en tercer lugar, crear o adecuar la institucionalidad, en aras de garantizar el disfrute del derecho, que tenemos quienes laboramos, a un mundo libre de acoso y de violencia en el trabajo. Todos estos elementos debemos definirlos desde un punto de vista teórico-doctrinal.*

#### **4. El ciberacoso laboral. Una aproximación conceptual desde la doctrina**

El ciberacoso o *cyberbullying* no es nuevo en el mundo, ni siquiera en nuestro país, a pesar de que no sea común que las personas dialoguen abiertamente sobre el tema. Estos conceptos también se conocen como acoso en línea, acoso electrónico o crueldad social en línea. Todos hacen alusión a los actos de lenguaje producidos por individuos o grupos que utilizan tecnologías digitales que se publican masiva o repetidamente en canales de comunicación públicos o privados. Su propósito es dañar la psicología o el prestigio social de otra persona o grupo. Incluye insultos, difusión de rumores, publicación de imágenes vergonzosas, burlas sobre la raza, religión, origen étnico u orientación sexual.

Muchas investigaciones científicas asociadas al tema en el mundo identifican entre los efectos experimentados por las víctimas, la ansiedad, la humillación, la disminución del rendimiento productivo y de la autoestima, así como signos de depresión grave o, incluso, ideación suicida<sup>9</sup>. No obstante, el ciberacoso en el mundo del trabajo es un fenómeno relativamente reciente e inexplorado, a pesar del uso generalizado de las TRIC en los entornos y modalidades de trabajo actuales (Vicente Pachés, 2020).

El ciberacoso o acoso digital en sus múltiples formas (laboral, moral, sexual, sexista, discriminatorio. . .) es un fenómeno que genera cada vez más alarma social y ha ampliado en mayor medida las formas de ejercer la violencia digital en las relaciones personales y profesionales. A ello hay que sumarle la proliferación de las nuevas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, el cual se ha visto incrementado exponencialmente (Vicente Pachés, 2020), incluso en nuestro país, en un primer momento con la coyuntura energética en septiembre de 2019, y después, en marzo de 2020, como consecuencia de la situación excepcional generada en el mundo del trabajo por la pandemia del nuevo coronavirus, causante del COVID-19.

La realidad es que el acoso ha existido desde siempre, pero ahora, con la aparición y el uso masivo del internet, las redes sociales y la telefonía móvil, el acoso se introduce en una nueva dimensión, en un nuevo

**9** Según estudios realizados, el suicidio por *bullying* en el mundo podría alcanzar niveles epidémicos en el año 2025, especialmente, por el denominado *bullying* electrónico (internet), que tiene una gran presencia en países como Estados Unidos, Reino Unido, España, Francia, Holanda, Rusia y en varias naciones de América Latina, entre ellas México. Especialistas en temas cibernéticos señalan que el *bullying* que se practica en internet, principalmente en las redes sociales, suele ser ofensivo y directo, ya que además de ser un arma de acoso, puede expandir episodios de burla para exhibir a alguien que, al no soportar este tipo de agresión, puede llegar al suicidio (Ramírez Vázquez, 2013).

contexto, en un espacio virtual donde da la impresión de que no existen límites (Vicente Pachés, 2020). Se ha producido como una mutación del acoso a otra esfera, que no es otro que el espacio virtual con el que en la actualidad convivimos. De ahí que se maneje, mayoritariamente, en la doctrina el concepto de ciberacoso.

El profesor Fernando de Vicente (2019) describe en su investigación este tipo de violencia, utilizando el término de ciberacoso laboral como

una conducta mediante la cual, generalmente, se agrede o se hostiga al trabajador, a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que éstos se sientan humillados o maltratados en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo.

De tal manera que el ciberacoso laboral emerge como una de las manifestaciones del acoso. Es la utilización de los medios de comunicación digitales para perseguir y hostigar a una persona o a un grupo de personas, a través de agresiones personales como amenazas, hostigamiento, humillación o cualquier otra clase de publicación de información íntima por medio de tecnologías telemáticas (LISA Institute, 2019).

Según Vicente Pachés (2020, pp.77-80), de la definición de acoso y ciberacoso que se desprende del Convenio 190 OIT, se introducen varios elementos —o presupuestos que caracterizan o configuran el acoso digital o ciberacoso en el mundo del trabajo— que deben ser tenidos en cuenta y clarificados para comprender nítidamente este fenómeno:

1- Es una agresión/conducta violenta que utiliza las TRIC — consistente en intimidar, atacar, humillar, difamar, vigilar, chantajear a la persona trabajadora. Es la violencia ejercida por medio de dispositivos digitales o tecnológicos tan comunes como WhatsApp, correo electrónico, mensajería instantánea (SMS), páginas web, blogs, foros, redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter, los chats

internos de las empresas, YouTube y tantos otros en una lista que sería casi interminable<sup>10</sup>.

2- La agresión por medio de estos dispositivos digitales suele realizarse de forma repetida (acto reiterado) o puede tratarse de un solo acto, una única agresión, una agresión ocasional o puntual (como los casos del ciberacoso sexual y sexista). Una sola vez puede ser suficiente para estimar la conducta antijurídica y de gran intensidad dañosa. Por ejemplo, la publicación de fotos o de un vídeo íntimo o sexual, los cuales en un instante pueden ser vistos por numerosas personas y permanecer en el tiempo mientras no sean eliminados<sup>11</sup>.

3- La agresión puede provenir de sujetos internos o externos al ámbito de trabajo. El ciberacoso laboral se caracteriza por ser realizado por uno o varios compañeros de trabajo o por superiores —aunque es

**10** Es intrascendente que los medios utilizados para la agresión sean de titularidad privada. Es totalmente indiferente que los medios para cometer la conducta agresora sean de la persona trabajadora o sean medios de titularidad de la empresa o sean medios propios de la organización productiva (Vicente Pachés, 2020, p. 77).

**11** Al igual que el acoso laboral presencial, se trata de comportamientos repetidos de manera sistemática y continua. La frecuencia de los comportamientos lesivos —aunque también ha sido un presupuesto cuestionado— es una nota definitoria fundamental del acoso digital, esto es, la frecuencia de los ataques, en su repetición, la persistencia en el acto de acoso. La duración de los ataques, la prolongación o persistencia en el tiempo —lo que viene a denominarse como ‘efecto acumulativo’— produce en la propia víctima la sensación de inseguridad, de indefensión y que su temor vaya en aumento. También es necesario clarificar que cuando se hace referencia a la reiteración en el tiempo de la agresión, este elemento debe ser matizado, dado que las conductas de ciberacoso normalmente y por su forma de ejecución (a través de la red) permanecen de por sí en el tiempo, esto es, tienen una mayor durabilidad temporal, sus efectos se prolongan en tanto no se borren o eliminan del espacio virtual o cibernético en el que ‘habitan’ (si es que realmente desaparecen o se perpetúan en la red). Además de que la acción de acoso digital cuenta con una amplia difusión pública al llegar a un número indefinido de personas y en breve escaso tiempo, por la propia viralidad de su transmisión, lo que supone, así mismo, una mayor potencia lesiva de esta forma de acoso que la diferencia del acoso físico o presencial (Vicente Pachés, 2020, p.78).

menos común—, e incluso por terceras personas ajenas o externas al propio lugar de trabajo (clientes, usuarios, proveedores, etc.). Es decir, los ciberacosadores pueden provenir tanto del entorno laboral como del entorno extralaboral<sup>12</sup>.

4- Es indiferente si la agresión se realiza dentro o fuera de la jornada y del tiempo de trabajo. Es suficiente constatar que la acción o conducta agresora tenga lugar **durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del trabajo**, según lo establece expresamente el Convenio 190 de la OIT.

5- Las conductas agresivas son susceptibles de causar un grave daño a la víctima en su salud o en su integridad física y psíquica. Así lo indica el Convenio 190. En consecuencia, el daño (personal o económico) puede, o no, haberse materializado, no siendo, por tanto, necesario un resultado dañoso de la acción agresora.

6- Otro elemento clave en determinadas formas de acoso digital o ciberacoso laboral es que se produce tras la negativa de la víctima, es decir, sin su consentimiento. El acosador persiste en su comportamiento, a pesar de que la persona acosada haya explicitado su negativa frente a continuar recibiendo mensajes, llamadas, comentarios o cualquier otra información procedente del ciberacosador.

La educación, la salud, las actividades de contacto directo con el público (sector de servicios y ocio), los medios de comunicación (cine, radio, televisión), el periodismo, las artes escénicas y el mundo del espectáculo son algunos de los sectores entre cuyo personal se registra cantidad de casos de violencia externa por ciberacoso (Vicente Pachés, 2018, p.97).

<sup>12</sup> El Convenio 190 de la OIT hace referencia expresa, en su artículo 4, a estas terceras personas ajenas al entorno laboral, al señalar que todo Estado deberá adoptar un enfoque inclusivo para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros.



Por otro lado, los supuestos existentes de violencia y ciberacoso son amplísimos. Es difícil realizar un listado –cerrado y definitivo– de todas y cada una de las conductas o los comportamientos de violencia digital y acoso cibernético que se producen. Además, el propio desarrollo de las TRIC, tan avanzado y rápido, conlleva necesariamente que cada poco tiempo los ciberacosadores encuentren nuevas formas de intimidar y hostigar a través de la red (Vicente Pachés, 2018, p.97). A partir de esta premisa, entre las prácticas más frecuentes de ciberacoso laboral o *networking* que se han producido (o pudiesen producirse) en las empresas y, en general y por extensión, en el ámbito de las relaciones de trabajo, se encuentran las siguientes (Vicente Pachés, 2018, p.97):

- Distribuir imágenes o datos delicados de la víctima, usando los medios tecnológicos (sextorsión). Esta práctica presupone el manejo de fotos y videos fundamentalmente por otras personas de la entidad o ajenas a esta, pero que tienen acceso por cualquier vía. Su objetivo es chantajear a la víctima al utilizar las redes de la empresa, publicando archivos que pasan del umbral privado de la víctima a ser de conocimiento público de la institución en la que trabaja. En estos casos se manejan los conceptos de sexting<sup>13</sup> y específicamente, en materia laboral, el de porno-venganza<sup>14</sup>.

**13** El *sexting* es un tipo de *bullying* que en su significado real es la producción de imágenes propias (fotografías o videos), de alto contenido erótico o pornográfico que es enviado a otras personas a su computadora personal o celular, donde en caso de que se filtre a otros usuarios puede ser presa de burlas. Realizar *sexting* supone una práctica de alto riesgo, ya que, si la fotografía o grabación alcanza difusión pública, la intimidad del sujeto se vería afectada y podría ser motivo de acoso. Esto muchas veces ha derivado en intentos de suicidio (Ramírez Vázquez, 2013).

**14** A esta modalidad de extorsión en la red también se la conoce como ‘porno venganza’ (*revenge porn*) o venganza sentimental. Consistente en la publicación –a través de la telefonía móvil o cualquier otro dispositivo de mensajería instantánea– de fotografías o videos íntimos de la expareja una vez terminada la relación afectiva. Son los supuestos denominados o considerados como *sexting* o sextorsión.

- Dar de alta web en un perfil electrónico a la víctima para estigmatizarla o ridiculizarla (web apaleador, que puntea a las personas por sus defectos, publicando fotos o videos que los resaltan). Es una práctica ilícita frecuente, que consiste en dar de alta a la víctima en un sitio o espacio web donde puede estigmatizarse y ridiculizarse a la víctima como persona.
- Usurpar la identidad de la víctima y hacer comentarios ofensivos. Por ejemplo, crear un perfil falso en una red social a nombre de otra persona, que puede ser real o no. En muchos casos, se trata de trabajadores que abren un perfil a nombre de su superior jerárquico, en el cual publican información falsa y/o confidencial de la entidad, buscando desacreditar a la persona titular del perfil o a la propia entidad.
- Acceder al ordenador de la víctima, a través del robo de los datos personales (hacking). La conducta consiste en entrar o asaltar el correo electrónico, el ordenador o cualquier otra herramienta o dispositivo tecnológico de la víctima e incluso de sus familiares (tableta, teléfono móvil, etc.), accediendo a todos sus mensajes, archivos y demás datos personales, para luego colgar en la red sus documentos, audios e imágenes de carácter privado (Vicente Pachés, 2020).
- Enviar mensajes o hacer comentarios ofensivos en redes sociales. Consiste en publicar declaraciones insultantes o amenazantes, a través de *e-mails*, SMS, tuits, wasaps, redes sociales o espacios de internet, en general, que utilizan habitualmente la víctima y sus compañeros de trabajo e incluso terceras personas ajenas a la empresa u organización (Vicente Pachés, 2020).
- Acciones de presión para cumplir las demandas del agresor (Vicente Pachés, 2020, p.104). Las víctimas más comunes son

los periodistas, políticos, etc. Se trata de acciones de presión permanente, a través de TRIC para actuar conforme a las solicitudes del agresor –compañero, jefe, cliente, tercera persona ajena a la organización productiva, etc.

- La telefonía móvil como instrumento de ciberacoso. Esta es una práctica frecuente de acoso, a través de llamadas telefónicas silenciosas, o con amenazas, insultos, expresiones intimidatorias, en horarios inapropiados, tales como altas horas de la noche y fuera de la jornada laboral, donde muchas veces se pierde esa separación tan importante entre la vida personal y la profesional.

Al tratarse de un fenómeno en auge, la sociedad todavía no está preparada para afrontarlo. Fernando de Vicente (2020) reclama la necesidad de “exigir de forma inmediata un tratamiento jurídico específico” e insiste en la importancia de la prevención. Esta debe ser, a su juicio, “el camino y la meta.” Pero, ¿en nuestro país existirá un marco legal coherente y actualizado para el tratamiento del ciberacoso laboral? Eso lo veremos en el próximo epígrafe de este trabajo.

#### *a. El ciberacoso laboral en cuba desde la perspectiva legal*

El internet ha propiciado una nueva cultura, la llamada *cibercultura*<sup>15</sup>, asociada con la utilización de nuevas tecnologías de la información y comunicación. Esta cultura permite interactuar instantáneamente. En ella prima el anonimato, escenario ideal para que las personas muestren su lado oscuro a fin de dañar a otros.

**15** El termino *cibercultura* tiene que ver con la cultura que emerge del uso del ordenador, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, el entretenimiento y el mercadeo electrónico. Se basa en las ventajas y desventajas de la libertad absoluta, el anonimato y los *ciberciudadanos* con derechos y obligaciones (ECURED).

Actualmente, la mayoría de las empresas y personas jurídicas en general, en nuestro país, tienen página web, dirección de contacto y trabajan con ordenadores conectados en red, por lo que están creadas las condiciones para el ciberacoso o acoso digital.

La Constitución de la República establece, en varios de sus artículos (45, 46, 47 y 48), que las personas tenemos derecho a la integridad física y moral, a la libertad, a la justicia, a la seguridad, a la paz, y a que se nos respete la intimidad personal y familiar, la propia imagen y voz, el honor y la identidad personal. Así mismo, nuestra Carta Magna incorpora las garantías judiciales para la protección de los derechos constitucionales, entre ellos, amplió el ámbito de tutela frente al acoso y ciberacoso en el trabajo.

No obstante, y dada la posibilidad real que brinda esta ley suprema de contar con una legislación específica para el tema de violencia y acoso, que incluye el espacio laboral y el denominado ciberacoso, el actual cronograma legislativo publicado en la Gaceta Oficial, de fecha 13 de enero del presente año, no incluye ninguna ley o decreto-ley que aborde estas temáticas, lo cual puede estar sujeto a modificaciones según las condiciones y la realidad sociojurídica del país.

Desde otro ángulo, el Código Penal cubano establece la posibilidad de que puedan ser juzgados por esas conductas de ciberacoso en relación con la magnitud y el tipo, por los delitos contra el honor, dígase la difamación, injuria y calumnia.

Sin embargo, se evidencia que la participación en los medios de comunicación digitales nos hace objeto de acosos sistemáticos, ya que su utilización es continua, haciendo que el ataque sea invasivo, al llegar a espacios de privacidad con más facilidad e impunidad. En este orden, urge tipificar el acoso virtual como delito informático, en cuanto se está ante la presencia de conductas informáticas que representan un peligro para las personas por la falta de prevención y regulación. Es necesario

modernizar nuestra normativa, la cual debe ir acorde con la sociedad actual y el avance tecnológico.

De ahí, la importancia de contar con una regulación expresa en la legislación penal que, por medio de un título dedicado a los delitos informáticos, incluya el acoso virtual como hecho delictivo, previendo un agravante para los casos de ciberacoso laboral, así como en el tipo penal ya existente de ultraje sexual. Esta regulación también incorpora, como figura agravada, el acoso sexual por razones de género en el marco de las relaciones laborales, así como el ciberacoso laboral.

En relación con el accionar en el campo administrativo, el Decretoley No. 370, Sobre la informatización de la sociedad en Cuba, de fecha 4 de julio de 2019, establece, en su artículo 68, Capítulo I, Título VII, sobre Contravenciones y sanciones asociadas a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y los recursos administrativos para su impugnación, que *“difundir a través de las redes públicas de transmisión de datos, información contraria al interés social, la moral, las buenas costumbres y la integridad de las personas”* se considera una contravención, siempre que no constituya delito. Esto significa que a la persona natural que contravenga lo dispuesto, se le impondrá una multa de 3.000 pesos cubanos.

Así mismo, en el Decreto 360/2019 dictado por el Consejo de ministros, Sobre la seguridad de las TIC y la defensa del ciberespacio nacional, se establece que “los usuarios de las TIC asumen, en primera instancia, la responsabilidad de las consecuencias que se deriven de su utilización impropia (Artículo 22).” También el artículo 49 establece que

queda prohibido el envío de mensajes masivos, citando en el inciso d) los que posean un contenido que transgredan lo establecido en la legislación vigente cubana o los tratados, convenios o cualquier instrumento jurídico de carácter internacional de los que la Republica de Cuba sea Estado parte.

En este caso, se incluye el Convenio 190 de la OIT sobre el acoso en el trabajo, el cual considera la figura del ciberacoso, que, desde su aprobación en junio de 2019, no ha sido ratificado por nuestro país<sup>16</sup>.

Por otro lado, la Resolución 128/2019 del Ministerio de Informática y Comunicaciones y el Reglamento de Seguridad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación establecen lo referente a los planes de seguridad informática que deben existir en las diferentes entidades, así como los planes de prevención de riesgos del área informática, donde deben recogerse los riesgos y vulnerabilidades del sistema sustentado en las TIC.

No obstante, ninguna de estas normativas jurídicas de reciente aprobación sobre la informatización de la sociedad cubana, la seguridad de las TIC y la protección del ciberespacio nacional hace referencia al tratamiento expreso de la figura del ciberacoso ni a su reconocimiento como riesgo para los sistemas informáticos en las entidades, so pena de las demás implicaciones para la salud síquica del trabajador afectado y la seguridad del medio ambiente en el trabajo.

En relación con lo anterior, en el ámbito del derecho laboral, el Código de Trabajo actual en su Capítulo XI, Seguridad y Salud en el Trabajo, Sección Primera, Disposiciones Generales establece que *“la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivos garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes, enfermedades profesionales y otros daños*

**16** La abogada Miriam Lau, directora de Relaciones Internacionales y Comunicación Social en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, miembro de la delegación cubana a la 108 Conferencia de la OIT, resaltó, en entrevista concedida al Periódico Trabajadores (2019), que “Cuba es un Estado responsable, cumple sus obligaciones y ratifica las normas internacionales cuando tiene creadas las condiciones en la legislación nacional y en la práctica. Ahora sobreviene el periodo de tiempo reconocido por la OIT para que los Estados miembro analicen y comuniquen su decisión definitiva.”

*a la salud de los trabajadores y al medio ambiente laboral” (Artículo 126).*

A su vez, el artículo 127 dispone que

el empleador está obligado a cumplir la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas, así como la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

De la regulación en estos artículos, se puede apreciar que la actual legislación laboral no realiza un reconocimiento expreso de los riesgos psicosociales, entre los cuales se incluye la figura del acoso moral en el trabajo y, específicamente, el ciberacoso laboral. No obstante, de la redacción del artículo 127, se infiere la protección que brinda el legislador cubano ante estas situaciones, al referirse a la prevención de otros daños que puedan afectar la salud de los trabajadores y el medio ambiente laboral.

En relación con el régimen disciplinario, la legislación laboral vigente establece, en el artículo 146, la obligación del empleador de desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores, basadas en opiniones y quejas, la protección a la integridad física/psicológica y el debido respeto a la dignidad.

Es, de esta forma, que los artículos citados pueden constituir un soporte legal necesario para que el trabajador o el empleador puedan solicitar una tutela judicial efectiva ante casos de acoso o ciberacoso laboral, hasta tanto exista un reconocimiento más expreso al fenómeno.

Se debe trabajar con un enfoque integral, en pos de garantizar un adecuado tratamiento jurídico ante el fenómeno de ciberacoso laboral, el cual debe partir de la normativa propia del derecho del trabajo, dígase el Código de Trabajo, y una normativa específica relativa a

la prevención de riesgos laborales, que incluya los psicosociales con impacto en la salud física y psicológica de los trabajadores, entre ellos, el acoso y ciberacoso laboral.

A la par de estas normas, y de la mano de las organizaciones y entidades, se debe garantizar la existencia de códigos y directrices para el uso de las redes sociales, así como las buenas prácticas en el uso de las TIC. Las nuevas tecnologías deben estar reguladas acorde con las particularidades propias de cada entidad, las cuales están recogidas en el Convenio Colectivo de Trabajo, el Reglamento Disciplinario y el Manual de Seguridad y Salud como parte fundamental de su base reglamentaria, y de forma más general con las disposiciones reguladas en las resoluciones del Ministerio de Informática y las Comunicaciones vigentes en el país.

En relación con este último aspecto, se requiere una regulación expresa de la figura del ciberacoso más amplia que la expuesta en el Decreto-ley No. 370, Sobre la informatización de la sociedad en Cuba, y el Decreto 360, Sobre la seguridad de las TIC y la defensa del ciberespacio nacional. Ampliación que debe apoyarse con la emisión de guías de ciberseguridad emitidas por el organismo rector de la actividad de informática y comunicaciones en Cuba, dirigidas a los empresarios y trabajadores, a fin de lograr la protección de datos personales y el otorgamiento de garantías al disfrute de los derechos digitales ante la amplia virtualidad de las relaciones sociales y laborales en la sociedad actual.

Actualmente, la nueva dimensión que ha adquirido el acoso se da a partir de la existencia y utilización, cada vez mayor, de los medios electrónicos en el contexto laboral. De allí deviene el denominado ciberacoso laboral, el mismo que ha impuesto una serie de dudas que preocupan tanto a los trabajadores como a las empresas. Interrogantes que nos proponemos abordar en el siguiente epígrafe, sentando las bases para elaborar una propuesta de acciones, desde la prevención para enfrentar el acoso y ciberacoso laboral.



## **5. Reflexiones y propuestas en torno a una estrategia preventiva de acoso extensible al ciberacoso laboral**

El propósito de este epígrafe con el cual cerramos, por el momento, el camino recorrido con relación al ciberacoso como modalidad de acoso en las relaciones laborales es repensar algunas cuestiones o aristas que envuelven nuestros comportamientos como usuarios de las tecnologías informáticas, especialmente, de las redes sociales, donde fácilmente, y sin saber, podemos convertirnos en víctimas o victimarios de situaciones de acoso digital o cibernético.

De ahí, la necesidad de que, con las preguntas que enunciamos, podamos reflexionar y ganar la cibercultura necesaria para asumir conductas responsables frente a las herramientas telemáticas, tanto privadas como profesionales. Hecho que a día de hoy representa un reto para los empleadores y trabajadores que viven en un mundo cada vez más digitalizado y virtualizado.

Las preguntas son:

- 1) ¿Cómo inciden las redes sociales en los procesos de selección de los trabajadores?
- 2) ¿Cómo afecta la productividad del trabajo la existencia de un colectivo de trabajadores que realicen sus funciones conectadas la mayor parte del tiempo a internet y a redes sociales durante la jornada laboral?
- 3) ¿Qué incidencia tiene el contenido de las redes sociales sobre el trabajador, la reputación e imagen de la empresa donde trabaja versus la libertad de expresión del trabajador?

- 4) ¿Cómo se expresa el poder de control empresarial, a partir de fijar una política del uso de internet y de herramientas telemáticas para sus trabajadores en el ámbito laboral?

El primer interrogante, se analiza desde dos puntos de vista.

En un primer acercamiento, conocemos que en las redes sociales se maneja un conjunto de información personal, que puede ser real o falsa, según el interés propio de la persona al momento de abrir su cuenta y crear su perfil. Esa información está al alcance de cualquier persona, incluyendo el empleador, quien puede consultar la página del candidato a un empleo determinado ya sea en Facebook, Instagram, Twitter, entre otras... Pero, ¿hasta qué punto es cuestionable la información que sobre la persona existe registrada en redes sociales? ¿Puede considerarse el perfil descrito en alguna de estas páginas como una forma de verificar antecedentes o condicionantes para acceder al empleo que el trabajador solicita? Muchos pudiéramos considerar que no, aunque el uso de estas nuevas tecnologías puede ser una forma de conocer a la persona y saber detalles importantes de su vida, profesión y trayectoria laboral.

Desde otra óptica, en la actualidad se publica una gran cantidad de información en las redes sociales, es más, en muchos países es usada en los procesos de selección de los trabajadores. En este orden, resulta muy controversial preguntarnos: ¿cómo emplean las empresas las redes sociales para controlar? ¿Qué información tienen en cuenta a la hora de contratar? ¿Cómo usa la información del candidato la empresa que pretende cubrir una plaza? Las respuestas quedan a la polémica de los lectores.

En relación con la segunda pregunta, actualmente cualquier persona, en este caso el trabajador, siempre y cuando posea un teléfono inteligente con tecnología 3G o 4G y una cuenta de internet, puede tener acceso en cualquier momento del día a la navegación internacional. Incluso, existen entidades que favorecen al trabajador con acceso ilimitado de redes

wifi para hacerles más factible el trabajo. Por ejemplo, a determinados directivos se les entregan móviles con un número de horas al mes de acceso a internet y en los ordenadores pueden acceder a redes sociales.

Es importante garantizarle al trabajador condiciones de trabajo que incluyan la posibilidad de conectarse a redes sociales y acceder a información actualizada para desarrollar su trabajo. Pero es más importante establecer regulaciones internas que permitan controlar el nivel de acceso a esas fuentes de información, las cuales deben ser exclusivas para cumplir los fines laborales, así como limitar, en la mayor medida, el acceso a redes sociales durante la jornada laboral, pues dadas las características de estas páginas, el trabajador tiende a pasar varias horas de su tiempo laboral conectado con conocidos, amigos y hasta familiares en detrimento del cumplimiento de su labor y de las tareas asignadas.

Estas situaciones requieren de un tratamiento complejo por el empleador, en relación con las normas de seguridad informática y su incumplimiento por parte del trabajador, lo cual puede constituir una violación de la disciplina laboral, según lo previsto en el reglamento disciplinario de la entidad y la legislación laboral vigente, considerándose como un desaprovechamiento de la jornada laboral. Ante estos criterios, queda abierta una pregunta: ¿se puede prohibir el uso no profesional o privado de los medios tecnológicos, en especial, del teléfono móvil en la jornada laboral?

La tercera de las cuestiones que nos ocupa tiene que ver con las imágenes e información que el trabajador de una entidad determinada coloca en su perfil personal de redes sociales. Acción que se realiza bajo el amparo del derecho constitucional a la libertad de expresión de cualquier ciudadano; sin embargo, quien publica contenido debe ser cuidadoso, pues al ser, en principio, visible para cualquier persona conectada a internet, la imagen de la empresa para la que trabaja puede verse comprometida.

Es importante resaltar que, aunque estemos haciendo uso de nuestra libertad de expresión como ciudadanos, no podemos olvidar que, en los casos que proceda, somos trabajadores. Especialmente, quienes trabajan en el sector estatal de la economía deben limitar la información, las fotos y hasta los audios que publican en redes sociales, en cuanto pueden vulnerar la reputación y el prestigio de la empresa.

En otras palabras, los comentarios que hacen los trabajadores en redes sociales pueden ser constitutivos de alguna infracción laboral, lo cual representa una preocupación para las empresas, en relación con la protección de su imagen como organización. Se trata de un tema polémico, donde, por un lado, están las injurias, las calumnias, los comentarios ofensivos y, por otro, puede propiciar la no existencia de la crítica por parte de los trabajadores de la entidad.

En resumen, si bien es importante tener presente que se admite que el trabajador pueda realizar comentarios, compartir publicaciones, escribir textos o difundir imágenes, en el ejercicio de su derecho a la libertad de expresión en redes sociales, también lo es que se deben tener en cuenta los límites a este derecho, en el sentido de que no descalifiquen a la empresa o a personas vinculadas con ella.

Finalmente, el último aspecto nos lleva de la mano por el camino de los reglamentos, los planes, las buenas prácticas y, en general, de la normativa interna de las organizaciones, a fin de definir una política para el uso del internet y de las herramientas telemáticas (desde el correo electrónico hasta el teléfono móvil), donde se establezcan las obligaciones del empleador y de los trabajadores, como usuarios de estas nuevas tecnologías. El objetivo principal es garantizar la seguridad en la navegación y la prevención del ciberacoso laboral.

Frente a este respecto, resulta importante trabajar por la existencia de códigos de conducta sobre el manejo del internet, las buenas prácticas

en el uso de las TIC y los protocolos de ciberseguridad en las empresas. Instrucción que, de ninguna manera, representa un excesivo poder de control empresarial como modalidad de ciberacoso, sino una forma de garantizar el acceso a las nuevas tecnologías con responsabilidad ante los riesgos y las amenazas que entraña el mundo digital.

Actualmente, las entidades deben tener en cuenta una serie de indicaciones en el marco de la seguridad y salud en el trabajo tendientes a prevenir el ciberacoso laboral, lo que, a su vez, garantizará un mejoramiento del medio ambiente laboral y evitará que la víctima acabe en un entorno de trabajo destructivo. Estas medidas pueden ser de diferentes modalidades, en correspondencia con las que se refieren en el propio Convenio 190 de la OIT. De ahí que nuestra propuesta esencialmente se base en los siguientes aspectos:

- Delimitar adecuadamente cuáles son las actitudes consideradas como violencia y acoso digital en el trabajo. Para ello, se debe elaborar un catálogo que relacione cuáles son las conductas constitutivas de acoso digital laboral, definiendo qué se entiende por violencia digital y ciberacoso, a tono con lo previsto en el Convenio 190 de la OIT. Para identificar los casos de ciberacoso, las empresas están obligadas a incluir el acoso y sus formas (ciberacoso) dentro de la evaluación de riesgos, tanto de la seguridad y salud en el trabajo como dentro de los riesgos reconocidos en el plan de prevención específico del área informática y de la entidad.
- Aumentar la información en el colectivo laboral sobre los riesgos y vulnerabilidades del sistema de seguridad informática en la entidad, la política de empleo del internet y las otras herramientas telemáticas, así como cuestiones teóricas y legales sobre el fenómeno del acoso y ciberacoso laboral, a fin de garantizar los conocimientos necesarios sobre el tema en directivos y trabajadores.

- La empresa o entidad debe tener un protocolo para luchar contra el ciberacoso, el cual debe ser capaz de adoptar las medidas precisas para establecer los canales y procedimientos adecuados de comunicación y denuncia<sup>17</sup>, como son el Comité de Seguridad y Salud de la empresa y/o el representante sindical de los trabajadores.
- Se debe reconocer como parte de las violaciones graves de la disciplina laboral en el reglamento disciplinario de las entidades, el cometer conductas de ciberacoso y/o acoso en el trabajo y, además, incluirlo como un riesgo a la salud de los trabajadores en el Convenio Colectivo de Trabajo y en el Manual de Seguridad y Salud, según corresponda.
- Instruir, educar, sensibilizar y elevar la cultura de los diferentes órganos colegiados de la entidad, especialmente, del órgano de justicia laboral como primera instancia en la que se dirimen los conflictos y la violación de los derechos laborales. En ella puede tener cabida la protección jurídica al trabajador víctima de acoso y ciberacoso laboral.

En la reciente 108 Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó un instrumento que responsabiliza a los Estados miembro a promover

**17** El Convenio 190 de la OIT establece en su artículo 10 b) “diferentes mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo, otros externos al lugar de trabajo (en referencia a la tutela administrativa), Juzgados o tribunales (en referencia a la tutela judicial), Medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, así como Medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas.” Así mismo, el artículo 10 g) “reconoce el derecho de resistencia de los trabajadores (*ius resistentiae*), ante situaciones de riesgo grave e inminente por violencia y acoso”. También establece que la obligación de velar por que la inspección de trabajo y otras autoridades pertinentes estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso laboral.

un “entorno general de tolerancia cero” respecto a la violencia, el acoso y ciberacoso laboral. Cuba ayudó a redactar y votó por este acuerdo, que entrará en vigor un año después de que dos de los Estados miembro lo ratifiquen. No obstante, nuestro país no necesita de permisos ni convenios internacionales para proteger a nuestros trabajadores y a la sociedad, y no hay que esperar por esta ratificación para comenzar a implementar y adaptar los instrumentos aprobados. Hemos reconocido “la necesidad de actualizar la legislación del trabajo para dar cabida al tratamiento integral de esta figura” (Trabajadores. Proponen abordar el acoso laboral en leyes cubanas, 2019) y podemos encaminar nuestra legislación con la guía de estos instrumentos, siempre desde un enfoque integral, preventivo y multidisciplinario.

Precisamente, esa línea tan difusa entre lo que se hace en el ámbito profesional y el personal es la que incide en la necesidad inmediata de garantizar la formación, sensibilización y el fortalecimiento de la conciencia individual y colectiva, como premisa para el empleo seguro de la red de redes y los medios telemáticos en el mundo actual.

## **6. Consideraciones finales**

A pesar de los beneficios infinitos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, no podemos olvidar los riesgos que las TIC representan para las personas, en especial, para los trabajadores. El ciberacoso o acoso en línea es uno de ellos, al ser un daño intencionado perpetrado a través de ordenadores, teléfonos móviles u otros aparatos electrónicos.

Se requieren grandes cambios en el orden sociojurídico y cultural para enfrentar con éxito el acoso moral en el trabajo, y dentro de este, el ciberacoso. Hecho que deber ser analizado desde un enfoque eminentemente integrador y multidisciplinario. El fenómeno del acoso/

ciberacoso debe ser reconocido expresamente en nuestra legislación del derecho de trabajo, como un riesgo sicosocial emergente, siendo la prevención el mecanismo o instrumento necesario para evitar su proliferación en el entorno laboral.

Cuba no cuenta con una legislación específica referida al tratamiento para el acoso laboral y el ciberacoso. No obstante, la incidencia de esta forma de acoso en la salud de las personas trabajadoras tiene la suficiente entidad para exigir un tratamiento jurídico específico y riguroso en la normativa laboral, además de que nuestra actual Constitución de la Republica sienta las bases para la promulgación de una legislación específica.

En la actual sociedad cubana, hace falta una autentica cultura preventiva de los riesgos existentes y reales en la red. En este orden de ideas, las soluciones al fenómeno de ciberacoso laboral han de plantearse desde la esfera de la prevención de los riesgos laborales, teniendo en cuenta la necesidad de ratificar el Convenio 190 de la OIT, para lo cual las entidades deben trabajar en la normativa interna necesaria para el tratamiento preventivo y de enfrentamiento a los casos que se presenten de ciberacoso laboral.

## 7. Referencias bibliográficas

Álvarez Ondina, Lisette. *Como superar el Mobbing laboral y salir reforzado*.

Díaz, L. V. (2019) *El ciber-acoso laboral*. Coordinadora Área Teletrabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en [www.adaptinternacional.it](http://www.adaptinternacional.it).

Enciclopedia ECURED. (2015). *Cibercultura*.



- Fernández, S., Saguy, T., Halperin, E. (2015). *La aceptación de una devaluación injusta es la esencia de la humillación*. Disponible en [www.magazinedesalud.com](http://www.magazinedesalud.com)
- García López, L. J., Muela Martínez, J. y Espinosa Fernández, L. (2018). *Elaboración de un informe de diagnóstico sobre la incidencia del "sexting" y ciberacoso entre los miembros de la comunidad universitaria*.
- González Cabrera, H. (2018). *El acoso psicológico, sutil agresión*. Disponible en [web@radiorebelde.icrt.cu](mailto:web@radiorebelde.icrt.cu)
- Guevara Ramírez, L. (2019). ¿Nos estaremos acercando a la realidad de la existencia en Cuba de la violencia laboral? *Revista Temas en soporte digital*. Disponible en <http://laguevara-derecholaboral.blogspot.com>
- Kandel, E. (2017). *A propósito de la prevención de los riesgos laborales: La violencia hacia las mujeres*. ARGENPRESS.info.
- Leis, M. (2017). *Violencia laboral*. Publicación del Sindicato de Comercio. ARGENPRESS.info.
- LISA Institute. (2019). *Qué es el ciberacoso*. Disponible en [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
- Mendoza López, E. (2012). Acoso cibernético o cyberbullying: Acoso con la tecnología electrónica. *Pediatría de México*. 14 (3). Disponible en [www.medigraphic.org.mx](http://www.medigraphic.org.mx)
- Molina Navarrete, C. (2019). *El ciberacoso en el trabajo. Cómo identificarlo, prevenirlo y erradicarlo en las empresas*. Editorial La Ley, Madrid, España. Resumen e Índice.

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. (2018). *Violencia laboral en el trabajo y sus manifestaciones*.

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019). *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Disponible en [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711719.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_711719.pdf).

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020). *Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS\\_736237/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/workquality/WCMS_736237/lang--es/index.htm)

Periódico El Mundo (2018). *Entrevista al Dr. Fernando De Vicente Pachés, profesor del área de Derecho del Trabajo en la UJI*.

Periódico Trabajadores. (2015). Entrevista a Lisset Mailen Imbert Milán. *Cuba: En el acoso laboral, quedarse callada no es una opción*. Disponible en <http://www.trabajadores.cu>.

Periódico Trabajadores. (2019). *108 conferencia Internacional del Trabajo Contra la violencia y el acoso*. Disponible en <http://www.trabajadores.cu/20190623/108-conferencia-internacional-del-trabajo-contra-laviolencia-y-el-acoso/>

Periódico Trabajadores. (2019a). *Proponen abordar el acoso laboral en leyes cubanas*. Disponible en <http://www.trabajadores.cu/20190830/proponen-abordar-el-acoso-laboral-en-leyes-cubanas/>

Proyecto de ley que incorpora el delito de acoso virtual o ciberacoso en la Ley No. 30096, Ley de delitos informáticos. Disponible en [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Ramírez Vázquez, H. (2013). *Suicidio por bullying en el mundo podría alcanzar niveles epidémicos en el año 2025*. Disponible en [www.magazinedesalud.com](http://www.magazinedesalud.com)

Franco, R., Sánchez, A., y Aragón, R. (2015). *Acoso Cibernético: Validación en México del ORI-82*. Acta de Investigación Psicológica.

Scialpi, D. (2017). La violencia laboral en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 7, N° 18, Universidad del Zulia (LUZ).

UNICEF. *Nueva era del bullying: Ciberacoso*.

Vicente Pachés, F. de. (2018). *Ciberacoso en el trabajo*. Editorial Atelier, Barcelona, España. Sumario e Introducción.

Vicente Pachés, F. de. (2020). El Convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 448.



# Perfilamiento del acosador laboral. Prevención del *mobbing* desde una perspectiva psicológica y criminológica



Yenifer Martínez Caballero<sup>1</sup>  
Colombia

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Criminología, concepto y aplicación para el derecho laboral. 4. Psicología: el acoso desde esta disciplina y los aportes al derecho laboral. 4.1. Aportes de la psicología en la prevención: perfil del acosador laboral o mobber. 4.2. Perfil del acosador laboral o mobber desde la psicología. 4.3. Algunos trastornos de la personalidad asociados al perfil del acosador laboral. 4.4. Tipos de conductas que constituyen acoso laboral en Colombia y su analogía con los perfiles psicológicos. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

El desarrollo legal y reglamentario del acoso laboral en la empresa ha tomado relevancia en los últimos años, estableciéndose cuáles son sus modalidades y los mecanismos que deben activarse para contrarrestarlo, una vez se advierta que se está en presencia de una conducta calificada como tal. Pero dichas disposiciones, pese a que establecen dentro de su

**1** Abogada. Técnica en Criminalística. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Especialista en Derecho Administrativo de la Universidad La Gran Colombia. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre.

cuerpo normativo el fin de prever dichas conductas o modalidades, se quedan cortas al momento de materializar esta acción.

En el caso colombiano, a grandes rasgos podría pensarse que la Ley 1010 de 2006, más que prevenir las conductas de acoso laboral, se centra en cómo abarcar dichas conductas, esto es, cómo mitigarlas una vez se están generando en la empresa. Este artículo busca apoyarse en las herramientas de otras disciplinas como lo son la psicología y la criminología, para lograr prever efectivamente dichas conductas, antes que ocurran, basándose en el perfilamiento del acosador laboral. Esta herramienta podría ser incluida dentro de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), así como en los factores de riesgos psicosociales. Además de prevenir el acoso laboral, también contribuiría a otros aspectos como al clima laboral, mitigando este flagelo.

## **2. Introducción**

Mucho se ha escrito acerca del acoso laboral en Colombia, haciendo énfasis en cuáles son las conductas que lo configuran, sus modalidades, su definición y las sanciones para quienes lo ejercen, pero, más allá de la regulación normativa, poco se ha dicho acerca de la prevención de estas conductas.

La Ley 1010 de 2006 indica como uno de sus objetos prevenir, pero no desarrolla un mecanismo preliminar que permita reducir la posibilidad de ejecución de dichas conductas, anticipándose a su ocurrencia. Esta ley solo se limita a indicar que el empleador debe prever los mecanismos de prevención del acoso laboral e incluirlos en su reglamento de trabajo.

Al indicar las medidas correctivas y preventivas, la Ley 1010 de 2006, en su artículo 9, se limita a establecer que son las que consisten en fijar mecanismos de prevención, estableciendo la implementación

de procedimientos internos, con el fin de superar las conductas que se originen en el lugar de trabajo, así como la indicación de la creación de los comités de acoso laboral.

La Resolución 2646 de 2008 describe como objeto de la misma:

establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, **prevención**, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas **por estrés ocupacional**. (Negrillas fuera de texto).

Instrumentos internacionales, como el Convenio 190 de 2019 —sobre la violencia y el acoso—, indican que los miembros parte tienen la responsabilidad de prevenir los comportamientos y prácticas frente a la violencia y el acoso, es más, deben prevenirlos y combatirlos. Es así como en el artículo 4, literal c, establece que se deben adoptar las medidas para prevenir y combatir el acoso, y en el artículo 8, literal c, se indica que han de adoptarse medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Conforme se ha indicado en los párrafos precedentes, podríamos, a simple vista, ver que el legislador le transfirió al empleador la responsabilidad de que sea este quien tome las medidas preventivas con el fin de mitigar el acoso laboral, pues no determinó, en concreto, qué medidas deben ser aplicadas, más allá de la implementación del comité y la inclusión de estas en el reglamento de trabajo para el caso colombiano.

Bajo estos lineamientos, podemos indicar que dicha responsabilidad del empleador con miras a cumplir el objeto de la ley de prevenir el acoso laboral y de cumplir con su responsabilidad, le dan la potestad de incluir actividades o acciones que mitiguen o reduzcan la comisión de las conductas consideradas como acoso laboral en su empresa. Al ser

una facultad otorgada al empleador, este puede implementar medidas que mitiguen estas acciones, las cuales pueden ser antes, durante o después del acto que configure acoso laboral.

En Colombia, es poco el análisis que se le ha dado al tema de prevención del acoso laboral, fuera de la creación obligatoria del comité de acoso laboral, que se activa una vez se empieza a configurar la acción del acosador, dentro de las descripciones que la Ley 1010 de 2016 ha configurado y que son las sancionables.

En países como España, se ha abordado más abiertamente el tema del acoso laboral, previéndose desde la perspectiva psicológica y criminológica. En este país, desde el mismo momento de la entrevista de trabajo, se analiza el perfil de los aspirantes a los cargos ofertados bajo unos criterios multidisciplinares. España le ha dado importancia a la intervención del psicólogo como perito en la jurisdicción laboral, otorgándole relevancia a su función dentro de la prevención y el manejo del *mobbing*.

Antes de abarcar en detalle el aporte que disciplinas como la psicología y la criminología pueden ofrecer en materia de prevención del acoso laboral, es necesario establecer unos conceptos base, para poder entender, *a posteriori*, cómo puede prevenirse el acoso laboral desde otras disciplinas auxiliares al derecho laboral.

### **3. Criminología, concepto y aplicación para el derecho laboral**

La criminología es definida como “la ciencia que estudia el comportamiento antisocial y las formas de reacción social ante la desviación” (Akers, 2000). “Es la ciencia social encargada del estudio de la conducta delictiva y antisocial y de los mecanismos de reacción social empleados para su control” (Garrido, 2006). También podría ser una ciencia de estudio de la criminalidad, sus causas y medios para combatirla.



Según Pérez (1986), la criminalidad se ha explicado desde diversos enfoques:

*Enfoque biológico:* La criminalidad con fundamento en la conformación o constitución orgánica y morfológica del sujeto, es la descripción del delito como acontecimiento en la vida del individuo, que examina la inclinación al crimen en su formación y en sus condiciones individuales.

*Enfoque psicológico:* Comprende las orientaciones siquiátricas, psicológicas y sicoanalíticas que buscan explicar el delito a partir del estudio de la personalidad criminal.

*Enfoque antropológico-cultural:* Explica la criminalidad desde tres supuestos esenciales: Grupo, sociedad y cultura.

*Enfoque sociológico:* Explica el origen de la criminalidad de acuerdo al análisis global de la sociedad; desde el factor múltiple; la teoría de la anomia; la teoría de la asociación diferencial, la Sociología del conflicto, la patología social, el interaccionismo, la etnometodología y teoría del etiquetamiento. (pp.56-112)

**De acuerdo con el enfoque sociológico aplicado a la relación laboral**, las conductas antisociales y/o criminales en el trabajo, entre el trabajador y el empleador o viceversa o entre trabajadores, desde la teoría de la asociación diferencial, son aprendidas y, como tales, constituyen no sólo faltas laborales graves sino también pueden constituir delitos. (Negrillas fuera de texto).

La criminología previene el delito, definiéndose esa prevención por Ekblom como aquella intervención en las causas de los hechos delictivos que reduce los riesgos de que se produzcan y/o potencialicen las consecuencias (Sánchez 2013). Esta definición, si bien reviste su

aplicación al campo penal, puede aplicarse en materia laboral como prevención de conductas antisociales y, en específico, de aquellas conductas configurativas y tipificadas de acoso laboral. El trabajo debe ser estudiado desde la perspectiva psicosocial que influye en la conducta humana.

La criminología aplicada a las relaciones laborales estudia la actividad creadora del hombre que produce riqueza y el control social que ejerce el dueño del capital y del trabajo, actividades que influyen en la conducta humana y psicosocial. Al igual como sucede en la sociedad, esta vigilante actitud vertical y selectiva de obediencia y sometimiento de los demás, juntamente con la desigual estructura económica, determina la conducta desviada laboral (Van Oordt 2016).

Es importante aclarar que la criminología no estudia el delito, sino el crimen. Así, la criminología laboral estudiará las causas criminógenas, el control en las relaciones laborales y la peligrosidad social, además del comportamiento de los sujetos de la relación laboral.

En realidad, el crimen es multifactorial, pero, a partir del entorno social y la circunstancia individual, se exacerban y detonan determinadas condiciones personales de orden biológico, fisiológico, psicológico y otras que, venciendo los recursos personales de índole educativo, axiológico y cultural, darán lugar a la conducta irregular (Van Oordt 2016).

De esta ciencia, la herramienta que puede contribuir con el derecho laboral es la del perfilamiento criminológico o *profiling*, técnica que fue implementada por el FBI y que permite identificar y determinar las características distintivas de la personalidad. Esta técnica es utilizada comúnmente en el derecho penal, pero puede ser eficaz y auxiliar en materia laboral, en la prevención del *mobbing* laboral.

El *profiling* contribuye a la identificación del comportamiento y del *modus operandi* del agresor. Es el proceso que permite inferir las

características de personalidad distintivas de los responsables por la comisión de hechos delictivos o el intento por determinar los atributos de un sujeto desconocido (Miranda 2017).

#### **4. Psicología: el acoso desde esta disciplina y los aportes al derecho laboral**

El etólogo Konrad Lorenz describió por primera vez esta conducta como el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie, sobre otro más fuerte que ellos (Osorio 2011). El concepto inicialmente se usó para el estudio del comportamiento de los animales desde la ciencia de la etiología, la cual empleó el verbo en inglés *to mob*, que significa atacar con violencia. *To mob* también ha sido utilizado en las relaciones humanas en la conducta laboral.

Otros autores, lo han definido como

una forma de estrés laboral, que presenta la particularidad de no ocurrir exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier organización entre los distintos individuos que la conforman. (Daza 1998)

Vistas estas definiciones, la contribución que tiene la psicología, como disciplina que estudia la conducta humana, los procesos mentales y la personalidad, es indudable en este campo, al aportar valiosas herramientas eficaces que contribuyen a la materialización de la prevención del *mobbing* en etapas previas, pero que, a gran escala, no han sido valoradas tales herramientas en la prevención del acoso laboral ni implementadas por los empleadores.

#### 4.1 *Aportes de la psicología en la prevención: perfil del acosador laboral o mobber*

Desde esta disciplina, se han estudiado los rasgos de la personalidad de los individuos, entendidos como un comportamiento que se expresa en el tiempo y en las diferentes situaciones, y que, al apartarse de los patrones de comportamiento, se consideran un trastorno de personalidad. Este diagnóstico ha sido objeto de estudio en diferentes investigaciones, pero especialmente en la literatura española. A continuación, describiremos algunos perfiles que, desde la psicología, se han dado acerca del acosador laboral.

#### 4.2 *Perfil del acosador laboral o mobber desde la psicología*

El investigador británico Tim Field (Duque 2010), en 1996, describió al acosador laboral con las siguientes características:

- Mentiroso.
- Encantador.
- Falsa apariencia de seguridad.
- Controlador y vengativo.
- Crítico.
- Irritable.
- Incapaz de hacer autocrítica.
- Violento.

Otro investigador que estudió el fenómeno fue Hirigoyen, quien, en el año 2001, indicó que el acosador laboral tiene el siguiente perfil:

- Perverso.
- Siente placer al ver a otro sufrir.
- No tiene remordimientos.
- Tiene baja autoestima.
- Falta de empatía.
- Niega la realidad.
- Proyecta en la víctima sus errores.
- Es seductor.

Los investigadores Iñaki Piñuel y Zabala (Duque 2010) describen las características del acosador así:

**Acoso repetido:** Los investigadores indicaron que el acosador laboral es un “asesino en serie”, en virtud de que las conductas del acoso son repetitivas, con diferentes individuos y se ejecutan en largos tiempos.

## **Complejo de inferioridad.**

**Personalidad patológica:** Trastorno narcisista, trastorno disocial, psicopatía o trastorno paranoide.

El psiquiatra español José Luis González de Rivera hizo un análisis de los tipos de acosadores en las organizaciones “haciendo relación a un tipo de patología englobada como “trastorno de mediocridad”. Señaló tres tipos: la mediocridad simple, la inoperante y, por último, la que él llama la más perjudicial de las tres, la mediocridad inoperante activa (MIA). Según González de Rivera, el sujeto que padece el síndrome MIA

es altamente peligroso, desarrolla gran actividad inoperante, entorpece los procesos de las personas más brillantes, genera gran cantidad de trabajo innecesario, para todo el proceso creativo de sus víctimas, es controlador, ejerce gran presión sobre sus objetivos, busca sobresalir por encima de los demás a pesar de su incompetencia profesional. (González 1997)

González describe al acosador como una persona con los siguientes rasgos y características:

- Rasgos narcisistas / Rasgos paranoides.
- Necesidad de control.
- Envidioso.
- Mediocre.

Pedro Rodríguez López, en su estudio del acoso moral en el trabajo, realizado en el año 2004, identificó a los acosadores como personas resentidas, frustradas, dañinas, envidiosas, celosas, cuyo objetivo es aparentar una imagen de grandiosidad para ascender a costa de sus víctimas (Rodríguez 2004).

Otros autores, con predominancia española, donde se ha estudiado el tema del acoso laboral desde la psicología, determinan que la ocurrencia del acoso laboral es consecuencia de una mala organización del trabajo,

de un entorno socioeconómico inestable, de una mala cultura corporativa y de estilos de liderazgo inadecuados y autoritarios (Jiménez, Muñoz, Hernández y Benadero 2004).

### ***4.3 Algunos trastornos de la personalidad asociados al perfil del acosador laboral***

El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV) define el trastorno mental como un “síndrome o patrón comportamental o psicológico de significación clínica, es la manifestación individual de una disfunción comportamental, biológica o psicológica”. Los trastornos incluidos en dicho manual comprenden el trastorno paranoide de la personalidad, el trastorno esquizoide, el trastorno esquizotípico, el trastorno antisocial, el trastorno límite de la personalidad, el trastorno histriónico, el trastorno narcisista, el trastorno de la personalidad por evitación, el trastorno de la personalidad por dependencia, el trastorno obsesivo-compulsivo y el trastorno de la personalidad no especificado.

Cuando existe un trastorno de personalidad, se producen perturbaciones que afectan la dimensión emocional, afectiva motivacional y la relación con los demás individuos en sociedad. Cuando el trastorno se hace patente dentro del entorno laboral, la salud de los trabajadores y del propio trabajador se ve afectada creándose mecanismos de defensa (Herrero, Mingote y Jiménez 2010).

A continuación, se describirán algunos trastornos que han sido estudiados y que arrojan rasgos característicos del perfil de posibles acosadores.

#### **Perfil narcisista**

Las personas con perfil narcisista son frías, con patrón de grandiosidad, con necesidad de admiración y no poseen empatía. Son calculadoras y

carecen de estados de ánimo. Son individuos que saben abrirse camino en las empresas, porque son hábiles y seductores. Saben utilizar para su provecho el vínculo de la subordinación que les permite esclavizar al otro.

Explicado en textos psicológicos, el mito de Eco y Narciso expone que Narciso al nacer era bellísimo y era deseado por todos, pero él siempre los rechazaba sintiéndose superior. Un día se perdió en el bosque y perdió a sus amigos, encontrándose con Eco, una ninfa que había sido castigada por Hera. Narciso rechaza a Eco, como lo hacía con todos, quedando solo. Un día estando en el bosque, le dio sed y se acercó a una fuente a beber agua, donde vio una imagen reflejada (su propia imagen) y se enamoró de ella. Narciso murió rogando a dicha figura que saliera del agua.

De este mito, se extraen los elementos del narcisismo que son:

- Necesidad de reconocimiento.
- Incapacidad de amar.
- Reacción depresiva ante la frustración.
- Enamoramiento de sí mismo.
- Falta de empatía.
- Engreimiento.
- Desdoblamiento del yo.

El narcisista es inseguro e inoperante, arremete contra sus víctimas al sentirse amenazado, buscando la eliminación del otro por medio de calumnias y agresiones de todo tipo.

Desde esta perspectiva, el narcisista ve a los demás como objetos, no como sujetos, haciendo que la relación con los demás no sea profunda ni amorosa. Es incapaz de sentir sentimientos hacia los demás. Como bien lo expone el mito, el narcisista necesita a los demás como un espejo, por esto cuando Narciso encuentra a Eco es incapaz de apreciarla, porque trata a los demás como objetos que carecen de entidad.

Desde el punto de vista clínico, el narcisista tiene un gran sentido de autoimportancia. Exagera sus logros y capacidades. Quiere ser reconocido como superior. Exige admiración excesiva. Le preocupa el éxito ilimitado.

Le gusta el poder, por lo que es un explotador que saca provecho de los demás para alcanzar sus metas. Es envidioso, arrogante, incapaz de reconocer o identificarse con los sentimientos de los otros.

Dentro de las modalidades del trastorno narcisista, se encuentra la modalidad despótica, que surge como una defensa protectora frente a la posible invalidación del narcisista. Esta modalidad es denominada “sin principios”, en cuanto la persona tiene rasgos antisociales, es amoral, fraudulento, desleal, arrogante y se aprovecha de los demás (Villegas y Mallor, 2012).

Este perfil es peligroso, especialmente cuando se tiene liderazgo sobre un grupo, porque al narcisista le es indiferente el bienestar de los demás. Este sujeto es consciente que explota en aras de su propio beneficio, que disfruta jugar y burlarse de los otros.

En la modalidad elusiva del narcisismo, se tiene que el sujeto busca la admiración, el ascenso de estatus para aumentar su autoestima, tiene inestabilidad en el ámbito laboral y su comportamiento es rebelde.

Finalmente, en la modalidad despectiva, el narcisista se basa en el desprecio por el otro, coloca a los demás en una posición inferior. En esta modalidad, el narcisista busca la destrucción del otro al no conseguir sus objetivos. Aquí se encuentran quienes hablan mal del trabajo de sus compañeros.

### **Perfil paranoide**

Caracterizado por la desconfianza, la suspicacia, la frialdad emocional y el distanciamiento. Los trabajadores con personalidad paranoide son discutidores, de frecuentes quejas y autónomos.

Herrero, Mingote y Jiménez (2010), acerca de este perfil, han indicado que



en algunos casos de percepción de acoso laboral, al analizar la sintomatología y rasgos de personalidad asociados en la posible víctima, no es infrecuente encontrar indicadores de paranoia, siendo importante discernir mediante un adecuado diagnóstico diferencial, si se trata de sintomatología reactiva al riesgo psicosocial vivido o predecesora de su percepción subjetiva.

En el campo laboral, este perfil es difícil, dadas las características que lo acompañan. Dentro de los rasgos más evidentes, se destacan:

- Alberga rencores durante mucho tiempo.
- Sospecha que van a aprovecharse de él.
- Desconfía de los demás.
- Predispuesto a reaccionar con ira.

### **Perfil esquizoide**

Quien lo padece se distancia socialmente. El trabajador con este perfil querrá aislarse. Es alguien de escasa interacción social y foco de diferentes conflictos interpersonales.

### **Perfil histriónico**

Este perfil tiene los siguientes rasgos:

- Le gusta ser el centro de atención.
- Usa su aspecto físico para llamar la atención.
- Su interacción incluye comportamiento sexualmente seductor.
- Considera sus relaciones, más íntimas, de lo que en realidad son.

Los conflictos en las relaciones laborales pueden surgir al ver las situaciones laborales de manera general y al prestar más atención a detalles externos, siendo superficiales.

### **Perfil antisocial**

Este perfil trae consigo el desprecio por los derechos de los demás. En efecto, los vulnera. Los rasgos característicos son:

- Falta de remordimiento.
- Despreocupación por la seguridad de los demás.
- Deshonestidad.
- Incapacidad de mantener un trabajo.
- Falta de adaptabilidad a normas sociales.

Por sus rasgos, las personas con este padecimiento cometen actos temerarios y se saltan las normas.

### **Perfil *borderline* o límite**

Su patrón general es la inestabilidad en las relaciones interpersonales, caracterizándose por ser:

- Ira inapropiada.
- Comportamientos de automutilación.
- Inestabilidad afectiva.
- Impulsivos con los gastos, el sexo. Suelen relacionarse con el consumo de sustancias.

Estos dos perfiles (antisocial y límite) suelen ser violentos. Se prestan para generar situaciones de acoso en mayor medida. El perfil límite utiliza como mecanismo de defensa la regresión.

### **Personalidad sádica**

Según la conceptualización del DSM-III-R, la personalidad sádica cumpliría con al menos cinco criterios de un acosador laboral, cuya conducta estaría enmarcada por un patrón patológico, cruel, humillante y agresivo. Dentro de su comportamiento estaría tratar o castigar con excesiva dureza a algún subordinado, el divertirse o disfrutar con el sufrimiento

físico o psicológico de otros, mentir para causar daño, conseguir que otros hagan su voluntad atemorizándolos o restringiendo su autonomía.

#### ***4.4 Tipos de conductas que constituyen acoso laboral en Colombia y su analogía con los perfiles psicológicos***

La Ley 1010 de 2006, en su artículo 7, describe las conductas que constituyen acoso laboral en Colombia, las cuales se sintetizan en el siguiente listado.

- 1) Agresión física.
- 2) Ofensas e injurias por raza, género, origen familiar, estatus social y preferencia política o sexual.
- 3) Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional.
- 4) Amenazas injustificadas de despido hechas en público.
- 5) Descalificación humillante de las propuestas u opiniones.
- 6) Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.
- 7) Invasión de la intimidad.
- 8) Órdenes extrañas distintas a las obligaciones laborales o exigencias desproporcionadas.
- 9) Citaciones injustificadas constantes para trabajar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral, cambios sorpresivos de turno y exigencia permanente para laborar los domingos o días festivos sin fundamento objetivo.
- 10) Trato discriminatorio respecto a los demás empleados.

- 11) Negar permisos necesarios injustificadamente, como licencias por enfermedad, maternidad, calamidad doméstica y vacaciones.
- 12) Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.

Con la información recopilada sobre los trastornos de personalidad indicados en líneas anteriores (perfil narcisista, perfil paranoide, perfil esquizoide, perfil histriónico, perfil antisocial, perfil *borderline* o límite y personalidad sádica), se hará el siguiente ejercicio, en el cual se tomarán los rasgos de cada trastorno y se indicará la posible conducta según la Ley 1010 de 2006, en la que puede verse incurso el trabajador o empleador con ese perfil. Es un ejercicio empírico.

**Tabla 1. Trastorno narcisista**

Rasgos	Posible conducta según la Ley 1010 de 2006
- Necesidad de reconocimiento.	- Actos de agresión física.
- Incapacidad de amar.	- Utilización de palabras soeces.
- Reacción depresiva ante la frustración.	- Burla sobre la apariencia física o la forma de vestir
- Enamoramiento de sí mismo.	- Brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- Falta de empatía.	- Trato discriminatorio.
- Engreimiento.	- Descalificación humillante.
- Desdoblamiento del yo.	- Exigencia de laborar en horarios excesivos.
- Amoral, fraudulento, desleal,	
arrogante, se aprovecha de los demás.	
- Indiferencia al bienestar de los	
otros. Los explota en aras de su propio	
beneficio. Disfruta jugar y burlarse de los	
demás. Busca la admiración, el ascenso de estatus para aumentar su autoestima.	

<b>Rasgos</b>	<b>Posible conducta según la Ley 1010 de 2006</b>
<p>Tiene inestabilidad en el ámbito laboral y su comportamiento es rebelde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desprecio por el otro. Coloca a los demás en una posición inferior. Busca la destrucción. Cuando no consigue sus objetivos, habla mal del trabajo del otro.</li> </ul>	

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 2. Trastorno paranoide**

<b>Rasgos</b>	<b>Posible conducta según la Ley 1010 de 2006</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alberga rencores durante mucho tiempo.</li> <li>- Desconfianza hacia los demás.</li> <li>- Sospecha que van a aprovecharse de él.</li> <li>- Predispuesto a reaccionar con ira.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos de agresión física.</li> <li>- Injustificadas amenazas de despido.</li> <li>- Múltiples denuncias disciplinarias.</li> <li>- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de las labores.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 3. Trastorno esquizoide**

<b>Rasgos</b>	<b>Posible conducta según la Ley 1010 de 2006</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se distancia socialmente.</li> <li>- Le gusta aislarse.</li> <li>- Con escasa interacción social.</li> <li>- Es foco de conflictos interpersonales.</li> <li>- Este perfil se ajusta más a un perfil de víctima que de acosador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.</li> <li>- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 4. Trastorno bistrónico**

Rasgos	Posible conducta según la Ley 1010 de 2006
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le gusta ser el cetro de atención.</li> <li>- En su interacción incluye comportamiento sexualmente seductor.</li> <li>- Usa su aspecto físico para llamar la atención.</li> <li>- Considera sus relaciones más íntimas de lo que en realidad son.</li> <li>- Los conflictos pueden surgir en las relaciones laborales, al ver las situaciones laborales de manera general, presta más atención a detalles externos, cuando estos son superficiales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos de agresión física.</li> <li>- Utilización de palabras soeces.</li> <li>- Burla sobre la apariencia física o la forma de vestir.</li> <li>- Descalificación humillante.</li> <li>- Alusión a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.</li> <li>- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.</li> <li>- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.</li> <li>- Enviar anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales de contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 5. Trastorno antisocial**

Rasgos	Posible conducta según la Ley 1010 de 2006
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desprecio por los derechos de los demás. En efecto, los vulnera.</li> <li>- Falta de remordimiento.</li> <li>- Deshonestidad.</li> <li>- Falta de adaptabilidad a las normas sociales.</li> <li>- Despreocupación por la seguridad de los demás.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos de agresión física.</li> <li>- Expresiones injuriosas o ultrajes.</li> <li>- Comentarios hostiles y humillantes.</li> <li>- Injustificadas amenazas de despido.</li> <li>- Múltiples denuncias disciplinarias.</li> <li>- Alusión pública a hechos íntimos de otras personas.</li> </ul>

<b>Rasgos</b>	<b>Posible conducta según la Ley 1010 de 2006</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incapacidad para mantener un trabajo.</li> <li>- Realiza actos temerarios y se salta las normas.</li> <li>- Violento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La exigencia de laborar en horarios excesivos, que están por fuera de la jornada laboral contratada o legalmente establecida. Los cambios sorpresivos de turno y la exigencia permanente para laborar los domingos o días festivos sin fundamento objetivo.</li> <li>- Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensable para trabajar.</li> <li>- Trato discriminatorio respecto al otorgamiento de derechos e imposición de sanciones.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 6.** *Trastorno límite*

<b>Rasgos</b>	<b>Posible conducta según la Ley 1010 de 2006</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inestabilidad en las relaciones interpersonales.</li> <li>- Impulsivo.</li> <li>- Ira inapropiada.</li> <li>- Inestabilidad afectiva.</li> <li>- Comportamientos de automutilación.</li> <li>- Impulsivos en gastos, sexo, suele relacionarse con consumo de sustancias.</li> <li>- Violentos, generan situaciones de acoso en mayor medida.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos de agresión física.</li> <li>- Expresiones injuriosas o ultrajantes.</li> <li>- Injustificadas amenazas de despido.</li> <li>- Descalificación humillante.</li> <li>- Burlas sobre apariencia física o forma de vestir.</li> <li>- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.</li> <li>- Envío de anónimos llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

**Tabla 7. Personalidad sádica**

Rasgos	Posible conducta según la Ley 1010 de 2006
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cruel.</li> <li>- Humillante.</li> <li>- Agresivo.</li> <li>- Tratar o castigar con excesiva dureza a algún subordinado.</li> <li>- Se divierte o disfruta con el sufrimiento físico o psicológico de otros.</li> <li>- Miente para causar daño.</li> <li>- Consigue que otros hagan su voluntad, atemorizándolos.</li> <li>- Restringir la autonomía de quienes le rodean.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actos de agresión física.</li> <li>- Expresiones injuriosas o ultrajantes.</li> <li>- Comentarios hostiles y humillantes.</li> <li>- Injustificadas amenazas de despido.</li> <li>- Múltiples denuncias disciplinarias.</li> <li>- Descalificación humillante.</li> <li>- Burlas sobre apariencia física o forma de vestir.</li> <li>- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.</li> <li>- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo, sino de forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.</li> </ul>

*Fuente:* elaboración propia.

## 5. Conclusiones

El acoso laboral ha sido dividido en cuatro etapas: la fase de conflicto o de incidente crítico, la fase de *mobbing* o estigmatización, la fase de intervención desde la empresa y la fase de marginación o exclusión de la vida laboral (Piñuel, 2001). Como puede observarse, dichas etapas



se configuran estando en una relación laboral. Inician con la etapa de conflicto, la cual sugiere que ya existe un problema que no puede ser resuelto y que se vuelve crónico, desencadenando en una situación de acoso. Para darle solución, se requiere del apoyo de la criminología y la psicología como disciplinas auxiliares, en cuanto son herramientas que contribuyen a la prevención del acoso laboral, desde el momento del ingreso del trabajador a su lugar de trabajo. Ambas deben aplicarse en la entrevista de selección, usándose como instrumentos preliminares que previenen eficazmente. Lo ideal es hacerlo antes que se configure una acción de acoso laboral, y no cuando se esté desarrollando y exista un conflicto laboral.

Con herramientas como el *profiling*, se logra la identificación del comportamiento y del *modus operandi* del agresor. Este determina las características de la personalidad y los distintivos de las personas responsables por la comisión de las conductas de acoso laboral. El *profiling* se apoya en la psicología al estudiar los trastornos de la personalidad, que también permiten prever los rasgos psicológicos de un trabajador o empleador que sean característicos de los acosadores. Así, desde el inicio de la relación laboral, se establecen los mecanismos para contrarrestar dichos rasgos, contribuyendo a un clima laboral que propenda por la eliminación o, al menos, la mitigación de los efectos del acoso laboral y, si fuese el caso, a un tratamiento clínico de los mismos.

Con el fin de prevenir las conductas constitutivas de acoso laboral contempladas en nuestra legislación, con el apoyo multidisciplinar de la psicología y la criminología, se debe dar igual o mayor interés al acosador, toda vez que, generalmente, al estar ante una situación de acoso, la víctima es a quien se le da importancia y a quien se le hace un historial psiquiátrico, pero ¿por qué no hacerlo desde las etapas preliminares en la selección del personal? ¿Por qué no prevenir antes de que empiece a entrar en la primera fase de conflicto? ¿Por qué no usar los perfiles de un potencial acosador, para establecer características de perfil en los cargos?

Aterricemos estas ideas al ámbito colombiano, a propósito de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo, por la cual

se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

Tenemos que las empresas colombianas están obligadas a realizar una valoración anual de los riesgos a los que se encuentran sometidos sus trabajadores en su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), reglamentado mediante el Decreto 1072 de 2015. Dentro de esta valoración, se encuentra la de los factores de riesgos psicosociales.

Dentro del personal que debe diseñar y ejecutar los programas de prevención para los riesgos psicosociales, está un profesional especializado en psicología ocupacional, que, si implementara los aspectos criminológicos del *profiling*, a través del test de personalidad, podría prevenir conductas de acoso laboral, perfilando al aspirante y analizando su conducta previamente.

La Resolución 2646 de 2008 establece múltiples acciones a cargo del empleador, quien debe identificar y evaluar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales. En estos últimos, se indica que el empleador debe contar con la información sobre factores psicosociales individuales de los trabajadores: características de personalidad y estilos de afrontamiento, mediante los instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos (Resolución 2646 de 2008, artículo 8, literal b).

Si bien la resolución 2646 en su artículo 14 trata el tema del acoso laboral y menciona medidas preventivas y correctivas, no da una herramienta que permita a los empleadores prevenir el *mobbing* antes

de la etapa uno o etapa de conflicto, por lo que la herramienta que brindan la psicología y la criminología puede constituirse en una etapa cero o etapa de “compatibilidad del puesto” (que, criminológicamente hablando, sería una posible etapa de perfilamiento del acosador laboral). Esta etapa se apoyaría en la psicología y la criminología; haría parte de las oficinas de talento humano o personal, al ser las que realizan las evaluaciones psicológicas, no solamente como el artículo 8 literal b de la Resolución 2646 lo ha indicado, sino desde el mismo momento en que se está realizando la selección del personal.

Esta etapa debe usarse como una medida objetiva, así como el análisis que puede brindar la entrevista laboral, donde se puede percibir la sociabilidad, el razonamiento, el juicio crítico, la educación y los demás aspectos del aspirante. Debe implementarse, además, en los sistemas de gestión, en los controles permanentes psicológicos a los trabajadores e incluso al personal directivo de las empresas, en aras de prevenir eficazmente el *mobbing*, no como una actividad de control y sanción, sino como una acción encaminada a la abolición del acoso laboral.

## **6. Referencias bibliográficas**

- Akers, R.L. (2000). *Criminological Theories: Introduction, Evaluation, and Application*. Third edition. Los Ángeles: Roxbury Publishing Co.
- Buil Gil1. (2016). ¿Qué es la criminología? Una aproximación a su ontología, función y desarrollo. *Derecho y cambio social*. ISSN: 2224-4131.
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006 del 23 de enero de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá, D.C., Colombia.

- Daza, Marín F., Pérez-Bilbao, J. y López, A. (1998). Nota Técnica Preventiva (NTP) 476. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid: Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Duque Arias, C. (2010). *Consideraciones sobre el acoso laboral. Perfil del acosador*. Universidad de San Buenaventura. Medellín. Disponible en [http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones\\_Acoso\\_Laboral\\_Duque\\_2010.pdf](http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/262/1/Consideraciones_Acoso_Laboral_Duque_2010.pdf)
- Garrido, V., Stangeland, P., y Redondo, S. (2006). *Principios de Criminología*. 3ª edición, revisada y ampliada. Valencia: Tirant lo Blanch.
- González Trijueque, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la psicología forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*. (7) pp.41-62.
- González de Rivera, J. (1997). El trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA) *Psiquis: Revista de psiquiatría, psicología médica y psicosomática*. (18) 6. pp.17-20.
- Herrero Gálvez, M., Mingote Adán., J. y Moreno Jiménez., B. (2010). *El paciente que padece un trastorno de personalidad en el trabajo, medicina y seguridad del trabajo*. 56 (220). pp.226-247. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n220/original3.pdf>
- Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales –DSM-IV–. Barcelona (España). ISBN 84-458-0297-6.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.

- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- Miranda Díaz, D. (2017). Introducción a la perfilación criminal. Colegio Libre de Estudios Universitarios Campus Guadalajara. *Revista Cleu*. Disponible en [http://revista.cleu.edu.mx/new/descargas/1703/articulos/Articulo07\\_Introduccion\\_perfilacion\\_criminal.pdf](http://revista.cleu.edu.mx/new/descargas/1703/articulos/Articulo07_Introduccion_perfilacion_criminal.pdf)
- Moreno Jiménez, B., Muñoz Rodríguez, A., Hernández, E., y Morante Benadero, M. (2004) Acoso psicológico en el trabajo: una aproximación organizacional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. (20)3. pp. 277-289.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019). *Convenio-190. Sobre la violencia y el acoso.*
- Osorio Parra, L. (2011). *Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras*. Cali, Colombia.
- Pérez Pinzón, Á. (1986). *Curso de Criminología*. Colombia: Temis.
- Pérez-Bilbao, J., Nogareda, C., Martín-Daza, F. y Sancho, T. (2001). Mobbing, violencia física y acoso sexual. Madrid: *I. N. de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Disponible en <https://crimeandlawblog.com/2017/03/08/el-acoso-laboral-o-mobbing-desde-la-perspectiva-penal-y-criminologica/>
- Rodríguez López, P. (2004). El acoso moral en el trabajo, la responsabilidad en el acoso mora el en el trabajo, Estudios financieros. *Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*. ISSN 1138-9532.

- Sánchez Galindo, J. (2013). *La prevención del delito situacional y mediante el diseño ambiental: el caso del Metro de Barcelona*. [Tesis posgrado]. Disponible en <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/58430/1/TFG%20S%C3%A1nchezGalindo%28MMartin%29.pdf>
- Van Oordt Mtra. L. (2016). *Criminología Laboral. Tópicos inherentes y vinculantes de la Criminología en el ámbito laboral*. Universidad de San Martín de Porres, Perú. ISSN-e 2007-2023, N° 17.
- Villegas, M. y Mallor, P. (2012). El Narcisismo y sus modalidades. *Revista de Psicoterapia/Vol. XXIII*. No 89 Disponible en <https://www.centroitaca.com/pdf/el%20narcisismo%20y%20sus%20modalidades.pdf>

# Herramientas de gestión del personal: Una mirada hacia la prevención de las violencias en el mundo del trabajo



Lorena Ruiz<sup>1</sup>  
*Argentina*

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Formación de cargos directivos. 4. Poder y liderazgo. 5. Puesta en valor del trabajador. 6. Situaciones de vulneración en el ámbito laboral. 7. Consecuencias de la mala gestión del personal. 8. Herramientas de prevención. 9. Conclusión. 10. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

El presente texto busca dejar claro cuáles son las situaciones en los ámbitos laborales que, por ser muchas veces desconocidas o ignoradas, generan un daño en la salud de los y las trabajadores/ras. Se necesita una formación en los ámbitos de trabajo, que incentive la puesta en valor del componente humano de las organizaciones, a través del cuidado, el cual potencializará el desarrollo y permitirá el éxito individual y organizacional.

**1** Licenciada en Psicología. Estudiante del máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Diplomatura de Formación en Género para la Acción Sindical. Integrante de la Red Ambientes de Trabajo Libres de Violencia de la Provincia de Santa Fe, Argentina, desde el año de su creación en 2016. Integrante de la comisión de organización del Congreso Internacional que se realiza de manera anual, para abordar y desarrollar los diversos aspectos a tener en cuenta sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Asesora de sindicatos de ambas centrales sindicales de la provincia de Santa Fe, CGT y CTA. Disertante en el congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e institucional. Integrante del Equipo de Atención Integral.

Muchas empresas privadas y públicas consideran que la inversión en el capital humano es una pérdida de recursos. Estas situaciones generan vulneraciones en el mundo del trabajo que repercuten en la calidad de vida de los y las trabajadores/ras.

## **2. Introducción**

La gestión del personal en cualquier organización pública o privada se encarga de establecer los elementos del componente humano para llevar adelante sus objetivos. El punto es cumplir con una serie de tareas que los y las trabajadores/ras realizan al tener una meta común. Ahora bien, ¿qué sucede cuando los trabajadores no tienen clara cuál es su tarea dentro de la empresa, o no tienen las herramientas para desarrollarla? Estas situaciones son muchas veces el núcleo que genera dificultades y vulneraciones en los diferentes equipos de trabajo, atentando contra la calidad de vida de las personas en los ámbitos laborales.

## **3. Formación de cargos directivos**

Cuando hablamos de la gestión del personal dentro de las organizaciones, necesariamente, debemos hacer referencia a los cargos directivos. Estos lugares de decisión requieren de herramientas y habilidades que deben ser adquiridas a fin de poder realizar una conducción de los equipos de trabajo, teniendo una visión holística, haciendo una puesta en valor del personal a su cargo, para, de esta manera, trabajar en un entorno en el cual se puedan desarrollar las personas y la misma organización.

Cuando las personas que ocupan cargos directivos no cuentan con las herramientas que permiten llevar adelante su función, recurren a conductas poco apropiadas para la interacción y conducción que necesitan realizar. De esta manera, surgen vulneraciones hacia los y



las trabajadoras/ras, que inician con el lenguaje verbal y van hasta el lenguaje corporal. Muchas veces se escucha decir a las trabajadoras: “Me mira con desprecio cuando no sé realizar mi tarea”, “Me grita, cuando cometo un error”, “Tengo miedo de equivocarme porque sé que me va a exponer delante de mis compañeros”. La pregunta es: ¿cómo creen que esto repercute en la salud del trabajador?

Los directivos llevan adelante su rol jerárquico con escasa o nula formación en recursos humanos. Muchos de ellos han sido elegidos o promovidos para estos puestos, por sus capacidades técnicas, por sus conocimientos académicos específicos, pero nunca por sus habilidades sociales, por sus herramientas de gestión del personal o por tener una formación acorde a la conducción de equipos de trabajo, que priorice no solo los objetivos de la organización, sino también la puesta en valor del componente humano de la organización.

Cuando se realizan formaciones para estos puestos sobre gestión del personal, los equipos de trabajo se motivan y trabajan para lograr el objetivo común del cual se sienten parte, sabiendo que se encuentran en un proceso de aprendizaje continuo, en el cual, si surge alguna dificultad, la persona que los conduce será quien los acompañará en la resolución y/o búsqueda de la mejor opción. Bajo esta premisa, la situación será una instancia de aprendizaje, y no un motivo de denigración.

Ahora bien, en la mayoría de las situaciones ocurridas en el ámbito público, esta interacción contenedora de formación y respaldo no siempre se da. Por lo general, las personas que se encuentran en cargos jerárquicos manifiestan que no saben cómo hacer para que la gente trabaje. Cuando se les pregunta cuáles han sido las soluciones o abordajes intentados, no tienen respuesta; simplemente mencionan que han hecho todo lo que estaba a su alcance. Y sin dudas debe ser así, porque, si no cuentan con las herramientas para la conducción, es lógico que no puedan generar resultados diferentes.

Para la formación de los cargos directivos, un buen punto de partida es hacer un programa de formación que aborde la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y el liderazgo.

### a) Comunicación asertiva (Prevención integral, 2017)

El entrenamiento en comunicación asertiva es muy importante, porque brinda la posibilidad de crear, a través del lenguaje, realidades que son acordes a los contextos en los cuales nos desarrollamos.

¿Cómo pueden los directores de las organizaciones mantener una comunicación efectiva con su equipo?

Si bien dicen muchas organizaciones que los avances tecnológicos han supuesto una *evolución* en los procesos de comunicación, más bien debería llamarse *regresión*, dada la pérdida de la comunicación oral y el encuentro *cara a cara*, que, si bien se da mediante el diálogo, también representa todo un reto, teniendo en cuenta que cada trabajador es un mundo distinto dentro de la organización. Sin embargo, las herramientas de comunicación son simplemente eso, y no pueden sustituir los procesos de comunicación afectivos y cercanos dentro del equipo humano. Es en este dilema donde se hace especial mención a la comunicación asertiva, la cual es la habilidad que tenemos para expresar ideas, negativas o positivas, y sentimientos de una manera honesta, directa y abierta.

No es un reto fácil lograr que todos en un sistema estén de acuerdo con una misma posición. Pero si se requiere que exista una buena comunicación dentro de las organizaciones que permita asumir acciones sin justificaciones o culpando a otros, en pos de buscar vías de acceso para la resolución de conflictos.

Nuestros gestos, el tono de voz, los movimientos de las manos, la mirada, lo que hablamos y cuanto nos demoramos en una conversación,

comunica y refleja nuestros sentimientos. La **comunicación asertiva** es un mecanismo de doble vía que debe estar en perfectas condiciones de trabajador a trabajador, de trabajador a jefe y viceversa.

Los directores y jefes de los distintos departamentos de las organizaciones juegan un rol importante. Por esto deben hacerse las siguientes preguntas: ¿cómo se debe dirigir a los empleados? ¿Basta con enviar siempre correos y que el departamento de RRHH se encargue de cualquier problema? ¿Conozco a los empleados? ¿Llamo a los empleados a ver cómo están? ¿Por qué renuncia un trabajador, si en la última reunión, de hace 6 meses, todo estaba bien? ¿Llamo a al equipo únicamente para decirles lo que hacen mal? ¿Alguna vez los felicito por su buen trabajo?

Cuando no existe una comunicación asertiva y efectiva, el equipo de trabajo puede perder el horizonte o el objetivo de la compañía. El escuchar rumores siempre perjudicará el clima laboral. Un grupo desmotivado no tiene un rendimiento eficiente. Si el equipo no confía ni se siente identificado con la organización, entonces habrá un problema. Con el propósito de evitar lo anterior, sería bueno recordarles a todos los directivos *Los 10 mandamientos de la comunicación asertiva empresarial* (Prevención integral, 2017):

- 1) Deberás pensar bien lo que vas a decir antes de hablar.
- 2) Usarás siempre el lenguaje de tus receptores.
- 3) Deberás aprender a escuchar para ser escuchado.
- 4) Santificarás el canal, el lugar y el momento adecuado.
- 5) No utilizarás intermediarios.
- 6) Atenderás con atención a todos los mensajes.
- 7) Serás empático, sensible y comprensivo con tus trabajadores.

- 8) No dejarás que surjan los rumores.
- 9) Buscarás siempre la retroalimentación de los mensajes.
- 10) Identificarás los sentimientos de tus receptores.

La comunicación es el medio para garantizar la imagen y la cultura en todos los escenarios. Desempeña un papel fundamental en la interacción de la entidad con su entorno. En las organizaciones, la comunicación es un proceso complejo que puede parecer oscuro y subjetivo, pero es un proceso, en gran parte, cualitativo. Si los empleados no se comunican, no sabrían qué hacer, no podrían coordinar con sus equipos de trabajo y los directivos no recibirían información ni darían instrucciones (Zayas, 2011).

La comunicación en el trabajo no debe limitarse a transmitir disposiciones, sino también a la retroalimentación, que debe estar soportada en la misión y visión de la organización.

Hay varios factores que inciden en la comunicación interpersonal dentro de las organizaciones. A continuación, se explican.

- a) Canales formales de comunicación: Estos están definidos por la autoridad y abarcan dentro y fuera de la organización.
- b) Canales informales de comunicación: Estos están definidos por las relaciones afectivas y de simpatía que se producen entre ellos, independientemente del cargo o la posición que ocupen.
- c) Estructura de autoridad: Las diferencias de poder, de posición y de status en la organización determinan quiénes podrán comunicarse entre sí.

El contenido y la precisión también se verán afectados por las diferencias de autoridad entre los individuos.

Los objetivos de usar la comunicación en el trabajo son:

- Alcanzar los objetivos del trabajo.
- Facilitar y mantener las relaciones laborales.
- Mantener o mejorar la relación con las otras personas.
- Mantener la autoestima.

En la comunicación interpersonal en el trabajo, se establecen dos tipos fundamentales: formales e informales.

Las comunicaciones interpersonales formales en una organización son: ascendentes, horizontales, descendentes, y también transversales, al ser un híbrido entre las comunicaciones formales e informales.

- *Comunicación formal (Zayas, 2011)*

Los canales de comunicación formales transmiten mensajes para las actividades de los puestos de trabajo y siguen la estructura de autoridad dentro de las organizaciones. Mediante la comunicación, se transmiten los objetivos, las responsabilidades, se delega autoridad, se hacen retroalimentaciones, se persuade, se motiva, se estimula al personal, se premia, se sanciona, y se toman decisiones.

Los tipos de comunicación formal son las diferentes formas en que la información es dirigida en una organización. Esta puede ser: vertical, ascendente, descendente, horizontal y transversal.

- *La comunicación informal (Zayas, 2011)*

La comunicación informal es una corriente dentro de la estructura de la comunicación laboral y es esencial para la eficiencia organizativa.

Establece entre los miembros de una organización las relaciones afectivas, de identidad y simpatía que se producen entre ellos, independientemente del cargo o la posición que ocupen. Facilita la colaboración y el intercambio de experiencias y conocimientos.

Zayas (1990) plantea “conjuntamente con las comunicaciones formales coexisten las informales que expresan las necesidades afectivas de los hombres, la posibilidad de comunicar conocimientos más íntimos, intereses espirituales que no se realizan a través de las interacciones laborales dentro de la organización”.

La comunicación es un proceso necesario e importante en la actividad laboral, porque de su eficacia depende que puedan ser llevadas a cabo y con éxito las acciones en una organización. Por un lado, proporciona las actividades, permite obtener o transmitir información, trazar estrategias, elaborar planes de acción, dar órdenes, manejar datos/cifras, emitir y recibir instrucciones, realizar sugerencias, hacer reconocimientos, tomar y llevar a cabo las decisiones, modificar los objetivos, organizar tareas, elevar las exigencias de la organización, propiciar un mejor entendimiento. Por otro, constituye una herramienta de gestión que repercute en todos los miembros de la empresa, mejorando la motivación, el compromiso y el clima organizacional, al generar altos rendimientos.

A través de la comunicación eficaz, se trata de lograr un mejor desempeño tanto de directivos como de empleados y se suscita una mayor satisfacción con el trabajo: entre más lo conocen, más comprometidos se sienten (Nosnik, 2005). Por esta razón, es tan importante que la formación en comunicación se desarrolle dentro de las organizaciones como factor preventivo de situaciones de vulneración hacia los y las trabajadores/ras de todos los niveles estructurales.

En este punto, es importante mencionar las competencias comunicativas, entre las cuales se destacan: saber escuchar, la capacidad

de exponer las ideas de forma coherente, lograr convencer y tener la capacidad de trabajar en equipo:

Saber escuchar: hay quien dice que la verdadera comunicación no comienza hablando, sino escuchando, también que las personas tienen dos oídos y una sola boca, lo que indica que hay que escuchar más que hablar. Simón L. Dolan e Irene Martín plantean: “además, puesto que escuchar parece no requerir un gran esfuerzo –tenemos la capacidad de procesar información tres o cuatro veces más rápidamente que el hablar de las personas–, muchas veces no se le presta atención o se la da por supuesta. (Simón y Martín, 2000)

Más que escuchar nos oíríamos a nosotros mismos, lo cual se coloca como barrera de la comunicación. El saber escuchar no es escuchar solamente datos, hechos, sucesos, acontecimientos, sino estar atentos también a los gestos, la mímica, el tono, es decir, la situación comunicativa integradora. (Zayas, 2011)

El proceso de saber escuchar debe ser activo y consciente, requiere la recepción comprensible de la comunicación cuya base es la atención. También implica pensamientos, ideas, emociones, sentimientos, deseos, valores y voluntad, pero, además, exige calma y respeto por los otros.

La actitud de saber escuchar a las personas admite:

- Que las personas se expresen libremente.
- Dar la razón cuando el otro la tiene.
- Excusar los errores.
- Ser tolerante.
- El reconocimiento al otro.

Las competencias de saber escuchar suponen: la tensión, la paciencia, la receptividad, la capacidad de escuchar; el interés en atender las aclaraciones, explicar las vivencias del otro; tener presente que las ideas de los demás no son descalificables y que, en muchas ocasiones, se debe elevar la autoestima del otro.

Fernández (1995) plantea que

[L]a capacidad para escuchar está muy relacionada con la empatía, constituye su condición, pues supone atender de modo activo y sensible, los sentimientos, ideas y conflictos del otro sin anticipar ni evaluar, desprendiéndose de los propios referentes sin perder la propia identidad.

[L]a **capacidad de exponer las ideas de forma coherente y convencer** es el medio por el cual una persona hace comprensible a otra cualquier hecho, acontecimiento o idea. No se trata de estructuras gramaticales, hay que reconocer las directrices del pensamiento, las intenciones, la síntesis que refleja lo que ha querido manifestar e identificar la interrelación o incoherencia que se produce en la comunicación.

La capacidad de convencer es persuadir a una persona a creer en algo o a que lo haga, ese es el objetivo. El convencer es un medio, un método de influencia para actuar sobre una persona, en él, se unen la fluidez verbal, la explicación, evaluación, persuasión y capacidad de sugestión.

[L]a **capacidad para trabajar en equipo**, es una de las competencias básicas más importantes en la comunicación interpersonal. Tiene como papel intrínseco unir o desintegrar un equipo, un departamento o una organización. Por esto la comunicación y el trabajo en equipo son inseparables. En un verdadero equipo no puede haber información desviada o escondida, todos deben compartirla e intercambiarla.



## b) Trabajo en equipo

Aunque resulte ser un concepto aparentemente muy instalado, es difícil implementarlo en muchas organizaciones. El trabajo en equipo requiere de ciertas habilidades adquiridas, donde la seguridad personal es un elemento clave. Las personas seguras de sí mismas son aquellas que suelen implementar un trabajo en equipo de manera espontánea, haciendo de la tarea a realizar una coordinación entre las partes, que, como resultado final, tiene el objetivo del equipo.

Las personas seguras de sí mismas buscan poder articular una tarea, distribuyendo a cada una de las partes lo que debe realizar para lograr un objetivo común, y, además, haciendo que cada una de esas partes se sienta importante y fundamental en la obtención del resultado final. En todo sistema, el todo es más que la suma de las partes.

Es necesario comprender que en un trabajo en equipo todos los integrantes cumplen una función importante que, coordinada, permitirá lograr resultados increíbles. Pero para poder organizar un equipo, debemos saber cómo organizarnos y llevar adelante los procesos, integrando a todos y todas los y las trabajadores/ras para el logro de un objetivo común.

En reiteradas oportunidades se escucha decir por parte de los directivos: “No sirven para nada”, haciendo referencia a su personal. Es importante preguntarnos: ¿son conscientes de lo que, verdaderamente, expresan en esa frase? La frase expuesta deja en evidencia que hay un gran desconocimiento de la gestión del personal dentro de la organización o, por lo menos, que quien se expresa así, carece de herramientas de gestión, lo cual no implica que se justifique su accionar, sino todo lo contrario.

Analicemos un poco más. Cuando nos referimos de esa manera a las personas que forman nuestro equipo de trabajo, se refleja que no estamos valorando el capital humano. Todas las personas son valiosas, sin importar

el lugar donde se desarrollen. Muchas veces, el estilo de aprendizaje no es tenido en cuenta a la hora de asignar funciones o tareas. Los directivos deben conocer a su personal y saber cuáles son las herramientas que tiene la persona para el aprendizaje, en aras de que, así, pueda trabajar y brindar su mejor potencial.

El estilo de aprendizaje se refiere a cómo la persona aprende mejor. Los estilos pueden ser visuales, auditivos, lectoescritores, quinesésicos, entre otros. No podemos exigir a todos lo mismo, porque cada uno tiene diferentes habilidades y una manera propia de hacer las cosas.

En ocasiones, el estilo de aprendizaje que se aprende no es el correcto para potencializar todo lo que se sabe. Por esto es importante identificar el estilo, en cuanto permitirá asimilar de manera rápida y será un motor para adquirir nuevos conocimientos. Entonces, cuando escuchamos decir que las personas no sirven para nada, en el fondo lo que se visibiliza es un gran desconocimiento de la persona que lo dice.

Los directivos deben dirigir las habilidades, el talento y los conocimientos. Los directores están para dar los recursos que su gente necesita, están al servicio de sus empleados, y no al revés. Como directivo, hay que estar ahí para ayudar, porque esa es su función. Cuántas veces pasa que los directivos sancionan o realizan llamados de atención a su personal, porque no saben hacer las tareas, cuando en realidad nunca se tomaron el tiempo de lograr que su personal aprenda cómo debe hacerlo. Pero, ¿por qué pasa esto?

Porque ni los mismos directivos saben cómo se deben realizar las diferentes funciones, por lo cual esperan que su personal lo resuelva, y si no, lo sancionan, en ocasiones, de mala manera. Es allí donde se visibiliza cómo la mala gestión del personal puede desencadenar situaciones de violencia laboral, en las cuales quien da la directriz no explica cómo hacerla ni acompaña en las dificultades. Situación que no genera nuevo

aprendizaje, pero sí atenta contra la autoestima y seguridad personal, generando un daño en la trabajadora o en el trabajador.

Otro aspecto importante es considerar si, como directivo, se es o no un referente. Si lo es, la gente lo sigue, porque creen en él, creen en lo que dice, hace, en sus valores y principios, en su manera de ser, de estar, de transmitir. Por todo lo anterior, la gente sigue a quien considera un referente. Esto es lo mejor que le puede pasar a un directivo, que la gente lo siga, no porque se le ordene, sino por lo que representa.

Ahora bien, cuando los y las trabajadores/ras no siguen al referente, intervienen varios factores, de los cuales no somos plenamente conscientes, y terminan obligando al equipo a responder. En este orden de ideas, es necesario tener especial cuidado con los métodos a utilizar, porque pueden no ser herramientas de gestión, pero sí recursos que tienen que ver con el sentido común y el respeto que toda persona merece.

### **c) Liderazgo**

Robbins (1999) señala que el liderazgo es la habilidad para influir un grupo y lograr la realización de metas. Podríamos decir que el líder tiene una visión, que insiste en ella e inspira a sus seguidores a trascender sus intereses personales para conseguirla (Fundación Universitaria Iberoamericana, 2000).

Hay un aspecto básico del líder a considerar: la importancia que tiene como comunicador, es decir, la capacidad para inspirar a otros a actuar, más allá de sus intereses personales, en pro del objetivo común del grupo y/o equipo.

Como ejemplo de teorías que tengan en cuenta la capacidad de comunicar/inspirar del líder a sus colaboradores, encontramos la teoría del liderazgo carismático y la teoría del liderazgo transformacional, entre otras.

#### 4. Poder y liderazgo

Saber cómo se adquiere y se ejerce el poder es necesario, si queremos entender cómo funciona el liderazgo y también el comportamiento en el mundo organizacional. El poder es una realidad de la vida organizacional que no tiene manera de desaparecer. Es más, toda organización necesita una estructura de poder para su supervivencia.

Empecemos por entender qué es el poder. Si buscamos su definición en el diccionario (Diccionario de la Lengua Española, 2017), encontraremos que el término “poder” es sinónimo de fuerza, capacidad, energía o dominio y puede referirse a:

- La capacidad de hacer o ser algo.
- La capacidad de ejercer un dominio hegemónico sobre uno y/o varios individuos.
- La habilidad de influir sobre uno y/o varios individuos.
- Indicar la autoridad suprema reconocida en una sociedad.

Tenemos dos grupos generales: el *poder formal* y el *poder personal*.

El poder formal se basa en la posición y en la función que ocupa un individuo en una organización. El poder formal, que tiene la autoridad formal, puede obligar o recompensar. Se identifican varios tipos de fuentes de poder dentro del poder formal:

- *Poder coercitivo*: Es un poder que depende del miedo. Esto quiere decir que una persona reacciona a este poder por miedo a las consecuencias de no hacerlo. Por ejemplo, en una organización, un directivo que amenaza a una empleada con despedirla o destituirle si no cumple sus tareas.

- *Poder de recompensa:* Es lo opuesto al poder coercitivo. Las personas cumplen las instrucciones de otro porque al hacerlo obtienen un premio o beneficio. Este beneficio puede ser financiero, como un aumento de sueldo, o no financiero, como, por ejemplo, la oportunidad de participar en un proyecto que le motive.
- *Poder legítimo:* Este poder representa la autoridad formal para controlar y usar los recursos organizacionales. Las posiciones de autoridad incluyen el poder coercitivo y el de recompensa. Por ejemplo, en una entidad financiera, la autoridad sería el director del banco y el resto de los miembros que, por lo general, le obedecen.
- *Poder información:* Se refiere a tener información privilegiada para la toma de decisiones. Los demás necesitan esta información.

El poder personal no depende de la función o papel que se desempeñe en la organización; depende de las características y los comportamientos de cada individuo.

Los tipos que existen son:

- *Poder experto:* La persona con este poder tiene unos conocimientos que el seguidor no tiene y quiere. Es la influencia ejercida como resultado de la experiencia y una de las fuentes de poder más poderosas. Un doctor es un buen ejemplo de persona con poder experto. Él tiene unos conocimientos médicos que no lo mayoría, por lo que lo usual es seguir sus indicaciones y consejos. Cabe decir que los especialistas y/o los que poseen esta información son capaces de manejar el poder como resultado de su experiencia.
- *Poder referente:* Se basa en la identificación con una persona que tiene características o recursos deseables. Este poder se desarrolla por la admiración. Son personas que, si bien no tienen puestos

de liderazgo, son capaces de influir en los demás. Esta influencia la consiguen mediante su carisma, dinamismo, simpatía y connotaciones emocionales que tiene sobre otros.

La mayoría de las organizaciones utilizan simultánea o sucesivamente una combinación de estas seis fuentes de poder. Su uso tiene un impacto muy diferente en los seguidores y, por tanto, también distintas consecuencias.

Estudios demuestran que el impacto del uso del poder formal con los colaboradores, a la larga, es negativo, ya que terminan desempeñando su función por obediencia, y no por compromiso. Mientras que el poder personal produce en los individuos un mayor nivel de satisfacción y compromiso organizacional.

El compromiso es el resultado más fuerte que se puede obtener. Se consigue cuando los seguidores se identifican con los valores y principios del líder y confían plenamente en él. Lo siguen porque consideran que es capaz de aportarles mayor satisfacción y bienestar. Al enmarcarlo en el entorno organizacional, los colaboradores que sientan un fuerte compromiso acabarán defendiendo los principios y valores organizativos. El líder habrá sido capaz de alinear los intereses de los colaboradores con los de la organización. Una organización con equipos comprometidos será capaz de afrontar cualquier cambio o reto que se le presente (Fundación Universitaria Iberoamericana, 2000).

Tras hacer una relación entre equipo y liderazgo, se puede decir que el equipo es un sistema dinámico y activo que posee personalidad propia, temperamento, clima y visión. En él se desarrolla una cultura con valores y reglas de funcionamiento verbalizadas y no verbalizadas. El líder debe ser capaz de captar la identidad propia del equipo, así como también la de los individuos que lo conforman, para poder acompañar a crear y transitar conscientemente todas las fases de desarrollo del equipo.

*Es necesario visualizar y comprender el proceso para crear equipos de alto desempeño, no solo para obtener resultados superiores, sino también para desarrollar compromiso y competencia superiores. En este sentido, es importante que el líder tenga la mirada puesta en su equipo desde el primer momento en que empiezan a trabajar juntos.*

Patrick Lencioni (1965), escritor norteamericano sobre administración de empresas y gestión de equipos, propone un modelo en el que identifica cinco obstáculos naturales con los que se pueden encontrar los equipos. Considera que no superarlos supondría que el equipo no es capaz de trabajar como tal. A estos cinco obstáculos él los denomina “las cinco disfunciones del equipo”. Estas disfunciones constituyen un modelo interrelacionado porque si hay un fallo en cualquiera de los cinco aspectos, esto supone el fallo del equipo.

Las cinco disfunciones son:

a. *Ausencia de confianza*: Sin la confianza, el trabajo en equipo sería imposible. Ella es el fundamento de un equipo cohesionado y productivo. La confianza es la seguridad que tienen los miembros en que sus compañeros tienen buenas intenciones y, por tanto, no hay razón para adoptar una actitud cautelosa ni protectora ni distante. Eso requiere que los miembros se hagan vulnerables. Es decir, que se puedan mostrar tal y como son con la confianza de que no serán juzgados por ello, o que, al mostrar su vulnerabilidad, no será utilizada en su contra.

Solo cuando los miembros de un equipo sienten esta confianza, dejan de preocuparse por ellos mismos y empiezan a poner toda la energía y atención en el trabajo y en los objetivos comunes. El líder deberá mostrar primero su vulnerabilidad, y esta manifestación deberá hacerse de manera genuina. Si los colaboradores detectan que un líder juega a mostrarse vulnerable para manipular sus emociones, el efecto que se consigue es completamente el contrario: una pérdida total de confianza.

b. *Temor al conflicto*: Las relaciones que perduran en el tiempo requieren del conflicto productivo<sup>2</sup> para crecer. El líder acompaña al equipo a reconocer el conflicto como parte saludable y necesaria para el crecimiento de la confianza entre los miembros del equipo y la creación de las mejores soluciones. Uno de los mayores retos es promover el conflicto productivo.

c. *Falta de compromiso*: El compromiso depende de dos cosas: la claridad y el consenso. Los grandes equipos adoptan decisiones claras y las concretan con la aceptación de todos sus miembros. En este sentido, la falta de compromiso puede darse por un deseo de consenso y la necesidad de certidumbre en las decisiones que se toman.

d. *Evitación de responsabilidades*: La responsabilidad en el trabajo en equipo es la disposición de sus miembros a pedir cuentas a sus compañeros sobre el desempeño o las conductas que pueden limitar el rendimiento colectivo. La ausencia de responsabilidad puede provocar que el equipo centre su atención en otras áreas que no sean los resultados o compromisos colectivos.

e. *Falta de atención a los resultados*: Lencioni (2003) destaca principalmente dos aspectos que pueden distraer al equipo de su objetivo compartido:

- *El estatus del equipo*: Sensación de que pertenecer a este equipo u organización ya es suficiente para sentirse satisfecho, y no hace falta hacer grandes sacrificios o molestias.
- *El estatus individual*: Los miembros del equipo de manera individual se centran en explorar su propia carrera profesional o intereses en lugar de contribuir al resultado común.

2

El conflicto productivo es cuando, luego de un intercambio, las partes logran una solución o una producción superadora.



El líder debe reservar las recompensas y el reconocimiento para aquellos que realmente aporten al logro de las metas colectivas. El trabajo en equipo se deteriora si cae en alguna de estas disfunciones.

El mundo laboral actual se caracteriza por el hecho de que cada uno de nosotros dispone solo de una parte de la información, y para poder realizar el cometido, es necesario pedir información o experiencia a una red o equipo mayor.

Nunca habíamos dependido tanto de las dinámicas de los equipos, de su interdependencia y colaboración. Sabemos que la suma de las partes que componen un equipo es mayor o menor en función de su capacidad de trabajar conjuntamente. La inteligencia emocional es el lubricante que necesita el equipo para pensar y actuar con eficacia, con todo su potencial. Los equipos funcionan mejor cuando son capaces de generar un estado de armonía que permite aprovechar al máximo el talento de sus miembros.

Según Goleman, hay una serie de competencias que están estrechamente vinculadas al éxito de la coordinación social de los equipos y que dependen en gran parte de la inteligencia emocional de cada uno:

- *Establecer vínculos:* Las personas con esta competencia cultivan y mantienen amplias redes informales, crean relaciones mutuamente provechosas, saben crear *rapport* y consolidan amistad con las personas de su entorno laboral
- *Colaboración y cooperación:* Trabajar con otros en la consecución de los objetivos se enfoca en la tarea y a su vez en las relaciones. Colaboran y comparten información y recursos. Buscan oportunidades de colaboración.
- *Capacidades del equipo:* Crear una sinergia que contribuya a alcanzar el objetivo común. Las personas con estas capacidades

alientan cualidades grupales como el respeto, la disponibilidad y la cooperación. Despiertan participación y entusiasmo y buscan consolidar la identidad del equipo. Comparten los méritos y se responsabilizan de los errores.

Una persona emocionalmente inteligente presenta una habilidad excepcional para resolver fácilmente los problemas de la vida diaria (Sacerio, 2005). Capta la información más compleja del mundo exterior. Sabe responder apropiadamente y aprende rápidamente. Hay personas que disponen de un alto nivel de inteligencia emocional, que se adaptan y navegan mejor en los retos que la vida les presentan, por ende, también existen organizaciones con diferentes niveles de lo que podríamos llamar inteligencia organizacional y son capaces de sostenerse en el cambio continuo y crecer con él.

Goleman consideraba la inteligencia emocional una meta habilidad que determina cómo utilizar cualquier otro talento, incluido el intelecto. No existe conducta humana sin que esté presente una emoción y el manejo positivo de la misma. Hecho que facilita, en gran medida, el éxito en las tareas a realizar. En una empresa es importante que todos sus miembros desempeñen una tarea concreta, y si a esto se le añade el valor que tiene el trabajar en equipo y generar interdependencia, cooperación y colaboración en pro del objetivo común, se comprueba que las organizaciones necesitan desarrollar estas aptitudes emocionales en sus empleados.

En una organización que apuesta por el desarrollo de sus empleados potenciando su autoconciencia, además de la

gestión de las emociones y automotivación, también responde por el uso que hace de la inteligencia emocional en las relaciones con los demás, el desarrollo de técnicas de comunicación eficaces, el buen conocimiento interpersonal y la ayuda a los demás y a uno mismo.

Todo se sirve de esta inteligencia para contribuir a crear lo mejor para la organización. En este sentido, la inteligencia emocional en la empresa empieza por nosotros mismos. (Sacerio, 2005)

El que lidera debe ser capaz de manejar situaciones complejas de relaciones y comportamientos humanos, para lo cual es necesario saber establecer relaciones de confianza y comprensión entre sus colaboradores, generar entusiasmo y compromiso con la gente e inspirar a que den lo mejor de sí. El eje vertebral de las organizaciones que son emocionalmente inteligentes y que, por tanto, son aprendices, se debe, en gran parte, al estilo de liderazgo de sus directivos.

La tarea sutil del líder es crear un clima en la organización para inspirar a su gente a involucrarse personalmente en una comunidad de trabajo, con el compromiso de construir la nueva organización, confiar que juntos pueden transformar y aprender lo que sea necesario para alcanzar los objetivos, articular ágilmente nuevas acciones desde la realidad del negocio. Para que el líder sea capaz de conseguirlo, necesita desarrollar al máximo sus habilidades personales e interpersonales (inteligencia emocional).

Para ello, las organizaciones incorporan nuevas herramientas que permiten medir la influencia y el impacto de una persona consigo misma, con los pares, con los colaboradores y con sus superiores. Estas herramientas ofrecen una visión 360°, es decir, observan a la persona dentro de un sistema en el cual opera (organización) y tienen en cuenta todos aquellos subsistemas con los cuales interacciona (uno mismo, colaboradores, pares, superiores). Generalmente son en forma de cuestionario en que el líder se autoevalúa, también lo evalúan sus pares, colaboradores y superiores. De este modo, se configura un escenario en el que es posible ver las diferencias que existen entre la autopercepción del líder y la percepción del resto hacia él en unos comportamientos y competencias en concreto.

De esta manera, se determina un plan de desarrollo para minimizar las diferencias y potenciar el nivel competencial. Cuanto mayor sea el nivel de inteligencia emocional de la persona que se observa, más probabilidades tiene que la diferencia entre su autopercepción y la del resto sea menor.

El éxito de este tipo de herramienta no radica en el cuestionario y su resultado, sino en la entrevista de desarrollo en que se comparten los resultados con la persona observada. Esta entrevista es el espacio que la organización dedica a sus líderes para su desarrollo y transformación. Por eso es importante que quien la lleve a cabo sea una persona capaz de sostener conversaciones que posibiliten el desarrollo, el aprendizaje y la transformación.

## **5. Puesta en valor del trabajador**

En el mundo del trabajo es muy importante considerar a cada una de las personas que desempeñan las tareas y hacen posible alcanzar los objetivos de la organización. La falta de valoración de los y las trabajadores/ras hace que los mismos se encuentren desmotivados al realizar sus tareas, no se ven involucrados en el logro de los objetivos de la empresa y también se ve afectada su seguridad personal y su autoestima.

Perdemos dimensión del impacto que tiene en el mundo del trabajo la ausencia de la valoración de las personas. Este es un factor para tener en cuenta no solo en la prevención de las situaciones de violencia, sino en concordancia con la misma, trabajando la calidad de vida de los trabajadores, toda vez que es necesario hacer una puesta en valor del personal. Para lo cual se necesita conocerlo, formarlo, y acompañarlo en el proceso de desarrollo dentro de la organización.

Las personas necesitan retroalimentación para poder tener una visión más clara de cómo se están desempeñando. Por tal motivo, es importante

que el empleador pueda tener conocimiento de las tareas que realizan las personas de su empresa u organización, para brindar capacitaciones y formación, a fin de que se pueda trabajar de la mejor manera y se puedan manejar y trascender las dificultades en los diferentes procesos de trabajo.

Al brindar capacitaciones al personal, este se siente valorado, ya que considera que la empresa realiza una inversión para que pueda realizar mejor su tarea y pueda desarrollarse. También es importante que las áreas de recursos humanos tengan mayor contacto con los y las trabajadores/ras interesándose por el bienestar y la calidad de vida en el ambiente laboral. Para esto, se pueden utilizar diversas herramientas, como, por ejemplo, entrevistas personalizadas o grupales, donde las personas puedan expresar cómo se sienten en sus lugares de trabajo y dentro de los diferentes equipos que constituyen la organización. Otro ejemplo pueden ser las jornadas de integración, donde, mediante diferentes dinámicas de grupo, las personas se relacionan de una manera más cercana y distendida.

Cuando la organización brinda un espacio para la recreación y la integración del personal en un contexto diferente, obtiene resultados muy positivos en los equipos de trabajo y en la institución en su conjunto. Las jornadas de integración proporcionan experiencias entre los y las trabajadores/ras, cuyos recuerdos perduran en el tiempo como una experiencia positiva y de reconocimiento dentro de la organización. En estas jornadas es importante hacer un relevamiento de cómo se sienten ante las diferentes actividades, lo cual resulta un recurso interesante a la hora de evaluar el retorno de la inversión y la puesta en valor del personal mediante este recurso.

Otra de las herramientas que se pueden utilizar para la puesta en valor del personal es la posibilidad de expresar ideas para desarrollar nuevos procesos o actividades en relación con la puesta en valor del trabajador, que ellos y ellas sean protagonistas de sus valoraciones, proponiendo métodos o alternativas que brinden indicios de cómo la empresa y ellos mismos se ven en relación al logro de los objetivos de la organización.

## **6. Situaciones de vulneración en el ámbito laboral**

En este apartado es importante mencionar que las personas que suelen ser víctimas de maltrato laboral poseen ciertas características que favorecen el manejo de los acosadores, la manipulación que los mismos ejercen sobre estas personas, por una relación de desigualdad de poder.

Las personas que son víctimas de acoso laboral suelen presentar las siguientes características:

- Perspectiva muy baja de sus capacidades.
- Baja autoestima.
- Poca preparación académica.
- Evitan el conflicto.
- Inseguridad.
- Son pasivas.
- Niveles altos de ansiedad social.
- Personas retraídas.
- Solitarias.

Cuando las relaciones interpersonales entre los jefes y colaboradores no son las correctas, no hay valores ni definiciones de qué es correcto y qué incorrecto, va a detonar este tipo de vulneraciones, y es ahí cuando interviene recursos humanos: en el momento que ya está instalado el conflicto. Pero no debería ser así. Lo ideal sería trabajar con recursos humanos para que estas situaciones no lleguen al límite y, en lo posible,

dejen de existir en las organizaciones. Aunque es difícil erradicarlo, sí se puede trabajar para prevenirlo y aprender a manejar situaciones que pueden desencadenar un conflicto.

Es importante que recursos humanos estudie el trato entre superiores y colaboradores, para tener un diagnóstico preciso de cómo es la interacción, a fin de poder hacer refuerzos con estrategias de liderazgo. Se debe educar en estos temas a las personas que pueden llegar a ser víctimas de maltrato laboral, no señalándolas, por supuesto. Esta tarea debe ser desarrollada por recursos humanos, en aras de identificar aquellos perfiles que tengan una mayor probabilidad de vulneración, a fin de poder brindar a todo el personal las herramientas idóneas para conocer el maltrato laboral y las acciones que se pueden ejercer para interrumpirlo

Es necesario, antes de trabajar sobre estos temas en la organización, saber cuál es el criterio con el cual se abordará la problemática a nivel institucional. Así, cuando se presente una vulneración, el trabajador o la trabajadora se sentirán acompañados en la situación y el conflicto podrá ser desarticulado, pero, para lograrlo, recursos humanos debe tener el respaldo de la dirección para actuar con criterio en tales situaciones.

El punto de partida para prevenir situaciones de maltrato laboral en las organizaciones es educar al personal sobre estos temas, alertarlos, para que se minimicen mucho las situaciones de *mobbing*. Es recomendable estructurar un procedimiento para poder denunciar.

La violencia laboral se manifiesta como violencia psicológica, sexual y física. Puntualmente, la psicológica es la más difícil de probar, y lo es más cuando las personas que intervienen en su abordaje desconocen cómo se desarrolla y las consecuencias que trae. El acoso psicológico es la situación en la que una persona o varias ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre

un trabajador o una trabajadora, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruirle su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral, para poder degradarlo y eliminarlo, progresivamente, del lugar que ocupa (Manual sobre Violencia Laboral, 2017).

## **7. Consecuencias de la mala gestión del personal**

En los ámbitos laborales, la vulneración que más se destaca es la violencia psicológica, la silenciosa, aquella que socaba la seguridad personal, la autoestima, la misma que posiciona a la mujer en una situación de desventaja. A las mujeres muchas veces se las responsabiliza de ser inestables emocionalmente, de no tener las herramientas para ser fuertes, cuando, en realidad, lo que esperan es que se sigan naturalizando los tratos indebidos por razones de género y las descalificaciones, que van desde la tarea que se asigna hasta el lenguaje que utilizan cuando se dirigen a las trabajadoras.

Los ámbitos laborales están contaminados de la mala gestión del personal, donde los lugares de conducción muchas veces se dan por los años que llevan dentro de la misma, sin considerar si esa experiencia de años realmente otorgó las herramientas para poder hacer de los trabajadores un verdadero equipo de trabajo.

La formación en gestión y dirección de recursos humanos es un complemento a toda formación específica que requiera una empresa para la tarea que realiza, o el producto o servicio que brinda. Dicho complemento es lo que va a permitir tener un componente humano con calidad de vida en las organizaciones, donde cada trabajadora y trabajador sepan cuáles son sus funciones, qué se espera de ellos y para qué lo realizan, teniendo un reconocimiento de la importancia de su tarea, que no pasa por lo económico, sino por el llamado salario emocional que los y las trabajadores/ras necesitan.



Como consecuencias de la mala gestión del personal, se pueden enumerar las siguientes:

- Dificultad en la realización de las tareas.
- Problemas de comunicación.
- Dificultades en las relaciones interpersonales.
- Problemas en los procesos laborales.
- Ausencias reiteradas.
- Personal desmotivado.
- Enfermedades psicofísicas.

Las mujeres y las disidencias son las personas más expuestas a las consecuencias de la mala gestión del personal, porque, generalmente, cuando se da una situación de vulneración psicológica, los hombres que ocupan lugares de conducción no reparan en el daño que esto genera ni le otorgan seriedad y criterio al abordaje del tema.

Muchas veces se minimizan las consecuencias, pero también se siguen perpetuando las conductas inapropiadas, naturalizándolas. Esto genera un daño en la trabajadora y el trabajador que padecen un hostigamiento silencioso, acompañado de la violencia institucional que se presenta cuando una persona denuncia una situación de vulneración y la misma institución no toma medidas al respecto, e incluso, se ponen del lado del supuesto acosador, en defensa del mismo, sobre todo si el acusado es hombre y ocupa un lugar de “poder” dentro de la organización, poder en el cual se ubica y desde el cual ejerce el hostigamiento.

De esta manera, las organizaciones vulneran aún más los derechos de los y las trabajadores/ras, ya que no brindan una respuesta orientada a

la calidad de vida de las personas en los ámbitos laborales, sino que, muy por el contrario, perpetúan los abusos que se fundan en las relaciones con desigualdad de poder y que, lógicamente, se encuentran atravesadas por la perspectiva de género. En las organizaciones se necesita tener una mirada transversal, para que las situaciones y gestiones que realice la empresa u organización sean desde una perspectiva de género, considerando las necesidades de las mujeres y las disidencias a la hora de tomar decisiones con el personal.

Es importante mencionar qué sucede cuando las personas que vulneran son las mismas mujeres. Muchas llegan a ocupar cargos jerárquicos en las organizaciones, principalmente en el ámbito público, porque han sido funcionales a un sistema de patriarcado, machista, en donde incluso muchas veces se terminan utilizando herramientas masculinas para poder acceder a esos puestos.

Cuando las mismas mujeres son quienes ejercen un tipo de vulneración sobre las compañeras, es doblemente perjudicial, ya que impacta en la trabajadora, que vive la situación con mucha desesperanza, con nula empatía por parte de alguien que ha sido en algún momento vulnerada por el mismo sistema u organización. Es importante pensar que en toda situación violenta hay una desigualdad de poder que hace creer al agresor que puede infringir ese daño sobre otras personas, por sentirse intocable o abalado por el mismo poder simbólico del puesto que se ocupa.

Como mujeres, es necesaria la construcción de una visión empática que permita un análisis con criterio y perspectiva de género en las organizaciones, las mismas donde se desarrollan como trabajadoras y como personas. Es necesario tener calidad de vida sobre la base del respeto a los derechos.

Las situaciones de violencia dentro del mundo del trabajo traen consecuencias en la salud de los y las trabajadores/ras, generando una

pérdida de la calidad de vida, que repercute no solo en el desempeño, sino también en el sistema familiar de la persona vulnerada. En ocasiones, estas situaciones de vulneración están generadas por la mala gestión del personal que integra una organización.

Esta mala gestión genera desmotivación y frustración en los y las trabajadores/ras, ya que, si no se alcanzan las metas que tenían previstas como organización y de manera individual, se genera una sensación de malestar en las personas. Situación que afecta la capacidad de implementar habilidades sociales que potencien al equipo y su desempeño. La caída en el desempeño es el motivo por el cual el personal jerárquico ejerce algún tipo de maltrato con una desigualdad de poder manifiesta e impuesta, que termina generando un daño en el trabajador en lugar de potenciar sus energías.

Es necesario que haya mucha comunicación entre las áreas de recursos humanos de las empresas y los líderes, para que puedan detectarse las fallas en la gestión mientras se interviene de manera oportuna, en aras de evitar tener trabajadores que estén tristes y desmotivados en sus puestos de trabajo.

## **8. Herramientas de prevención**

Las herramientas de prevención de situaciones de vulneración, pensándolas desde la perspectiva de la gestión del personal, se centran en los objetivos de las organizaciones de llevar adelante la misión de la misma, articulando el componente humano con sus necesidades y las necesidades de la organización.

Cuando pensamos el ambiente laboral, desde la perspectiva de cuidar la calidad de vida los y las trabajadores/ras, es inevitable la inversión en recursos que permitan la formación de las personas que

ocupan los cargos de conducción, así como de todos y cada uno de los trabajadores que integran la compañía. La capacitación es una herramienta institucional que ayuda a una adecuada selección del personal, alineando los perfiles a los objetivos y a las metas de la empresa u organización. Las mismas que deben priorizar los ambientes de trabajo saludables, al ser la base del éxito.

Para prevenir necesitamos formarnos, así como para garantizar el éxito de un producto o servicio necesitamos saber cuáles son las necesidades que se buscan cubrir. El éxito referido al personal de una empresa o institución tiene la misma lógica: se debe estudiar, conocer y tomar un criterio que permita brindar un ambiente de trabajo que busque satisfacer las necesidades de los trabajadores, alineadas a las necesidades de la organización.

De esta manera, adquiriendo herramientas de gestión del personal, para la implementación de la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y un adecuado liderazgo, podemos generar una organización saludable, con calidad de vida para todas y todos los integrantes, donde se priorice la salud y se garantice el éxito del componente humano para el logro de los objetivos de la organización.

Así, las personas querrán elegir la institución para trabajar y realizarán su tarea de manera motivada y con pertenencia. Cuando los ambientes de trabajo son tóxicos, y las instituciones logran enfermar a los y las trabajadores/ras que la integran, el resultado es el opuesto: las personas no quieren ir a trabajar, se enferman, dañan su salud psicofísica, aumenta el ausentismo, desaparece la motivación y se da una pérdida muy importante para la organización y para la persona. Necesitamos hacer de las organizaciones lugares de desarrollo saludables, realizando inversiones en este aspecto, donde la necesidad de tener un ambiente laboral sano sea el objetivo.

Es importante trabajar sobre una nueva cultura laboral, donde se escuche a las personas jóvenes, en la que se ayude a los y las trabajadores/ras para que desarrollen al máximo su potencial. Si se logra esto como gestión fundamental de recursos humanos, se tendrán personas motivadas que perduren muchos años en la organización. El activo más valioso que tiene una organización es el personal, por eso se debe cuidarlo y potenciarlo.

Las personas víctimas de violencia laboral suelen tener perspectivas muy bajas de sus capacidades, baja autoestima y, a veces, escasa formación. Evitan el conflicto, no tienen la seguridad para ir a denunciar. Por esto, es necesario brindar información a los y las trabajadores/ras para que denuncien. Estas personas que están siendo vulneradas manejan mucha ansiedad social, suelen ser solitarias, tienden a permanecer en zonas de confort, lo cual las hace más vulnerables.

La oficina de recursos humanos de una empresa debe tener conocimiento de las características de las relaciones interpersonales<sup>3</sup> en los diferentes sectores, para poder trabajar la prevención. Así, en caso de detectar alertas, podrán implementar herramientas de gestión, fortaleciendo liderazgos positivos que, lejos de generar un daño en el trabajador, potencien sus capacidades y se valore el capital humano.

Es importante mencionar que la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables y de amenaza, que se pueden manifestar una sola vez o de manera repetida, tener por objeto o ser susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Se incluye la violencia y el acoso por razones de género. La expresión “violencia y acoso por razones de

**3** Un factor detonante puede ser cuando las relaciones interpersonales entre líderes y colaboradores se encuentran dañadas y favorecen el maltrato.

género” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual (Convenio 109).

Algunos generadores del *mobbing* son:

- *Deficiencia o falta en el liderazgo:* Se manifiesta al no poder observar qué está pasando con el equipo de trabajo, por no tener las competencias y habilidades suficientes. La consecuencia es que estas cosas empiecen a suceder y recursos humanos se entere cuando el problema ya está instalado.
- *Mal diseño de las actividades o procesos de trabajo:* Se considera *mobbing* cuando hay personas que tienen sobrecarga de trabajo versus quienes que están muy a gusto con la falta de actividad y no pasa nada. Esto también es parte del liderazgo: observar que está haciendo el equipo para que todos tengan tareas equilibradas.
- *No tener la persona correcta en el lugar correcto:* Si hay alguien en un puesto que no desea y, además, no cuenta con las herramientas para desarrollar su labor, su inseguridad y dificultad se manifestarán y su autoestima bajará.
- *No hay claridad en los valores, comportamientos, normas y consecuencias:* Por lo cual se genera un territorio fértil para el *mobbing*. Recursos humanos tiene que trabajar mucho en la dirección del ambiente laboral que se requiere. Se deben elaborar planes de entrenamiento, qué se quiere y qué no. Así, los acosadores verán que más gente sabe de lo que está bien y lo que no, y evitarán colocarse en riesgo. Con esta claridad baja muchísimo el acoso laboral.

- *Cuando las empresas ponen el foco en la productividad de manera excesiva:* Suelen perder de vista las necesidades del personal, generando vulneraciones a sus derechos, con extensas jornadas laborales, por ejemplo.

### **Recomendaciones:**

- 1) Formarse para poder determinar qué es el acoso laboral y qué no.
- 2) Educar al personal en cuanto a comportamientos en el ambiente laboral. Determinar qué se puede hacer y qué no. Luego se debe buscar un recurso asertivo para publicar esta información, ya sea en paneles o en cualquier medio que llegue a los trabajadores.
- 3) Definir muy bien con la dirección cuáles serán las consecuencias del *mobbing*.
- 4) Dar a conocer las consecuencias que puede tener el *mobbing* en la organización. Cuando las consecuencias se conocen, la gente disminuye estos comportamientos.

## **9. Conclusión**

La gestión del personal busca poder establecer un orden dentro de las organizaciones que permita fusionar las necesidades de los y las trabajadores/ras con las de la institución. La organización de las personas hace posible que ellas mismas desarrollen la tarea para la cual han sido contratadas y por lo cual necesitan desarrollarse. Las empresas deben prestar atención al orden de las tareas y de las personas, porque es ahí donde se necesita comenzar a trabajar para evitar vulneraciones de derechos.

Toda trabajadora y todo trabajador tienen derecho a recibir información y formación sobre las tareas que deben realizar, qué se espera de su trabajo y cuál será la retribución. Cuando las personas sienten que se invierte en ellas, porque la empresa las necesita y les otorga la importancia y hace una puesta de valor para lograr los objetivos que se tienen como organización, trabajan motivadas y con sentido de pertenencia.

Hoy las compañías se enfrentan al desafío de los cambios que presenta el mundo en relación con el desarrollo de los trabajadores. Las personas eligen los lugares de trabajo que les permitan un crecimiento y desarrollo personal, pero que suma a los objetivos institucionales. Hoy ya no se tiene la visión del trabajo para toda la vida, por eso es importante desarrollar estrategias que a las personas les resulten atractivas para quedarse en la compañía. La construcción de un ambiente laboral libre de violencia tiene que comenzar a ser la premisa que permita a las personas conservar su calidad de vida en el mundo del trabajo.

Cuando tenemos recursos humanos valiosos, que ponen un extra de valor al desempeño y eso hace crecer a los equipos de trabajo, esas personas necesitan ser reconocidas y cuidadas, al igual que el resto de sus compañeros. No hay que olvidar que también es un ejemplo motivador para el resto observar que se puede brindar mucho a la compañía y que la misma devuelve en retribución el trabajo realizado con identidad y motivación.

Así, a través del trabajo en equipo, con valoración de ambas partes, los ámbitos laborales dejarán de ser lugares de vulneración y a todas y todos se les brindará la posibilidad de estar, ser y sentir que su trabajo aporta y es valorado, que su tarea es importante y que lo es más su persona en el ámbito laboral. Cuando se trabaja en un buen clima laboral, los resultados son mejores, las personas tienen un mejor desarrollo, la empresa logra mejores objetivos y todas y todos se sienten parte del éxito.



Necesitamos trabajar para construir estas realidades y evitar continuar en la ignorancia de las causas que generan violencia y acoso en el lugar de trabajo. Necesitamos propuestas de cambio que garanticen derechos. Las herramientas de gestión del personal son un elemento de prevención porque detrás de cada grito en los ámbitos laborales, detrás de cada agresión, detrás de cada situación de acoso, hay una mala gestión del personal que se da por múltiples factores, pero que tiene la posibilidad de revertirse, con una formación adecuada orientada a la construcción de ambientes de trabajo libres de violencia y acoso, que tengan como objetivo principal la calidad de vida de los y las trabajadores/ras.

El ejercicio de relaciones de desigualdad de poder que generan vulneraciones en el ámbito laboral no hace más grandes a las personas, solo deja en evidencia la ausencia de herramientas para construir vínculos sanos que permitan el desarrollo mutuo.

La violencia en el mundo del trabajo es una vulneración que debemos erradicar, porque un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es posible si lo construimos entre todas y todos, desde el cuidado que las personas necesitan.

## **10. Referencias bibliográficas**

Fernández, L. (1995). *Personalidad y relaciones de pareja*. Impresiones ligeras. Veracruz. México.

Fundación Universitaria Iberoamericana. (2000). *Master en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Liderazgo Organizacional y Coaching*. pp.80-91.

Lencioni, P. (2003). *Las cinco disfunciones de un equipo*. España. Editorial Empresa Activa.

- Manual sobre Violencia Laboral. (2017). *Red Sindical Ambientes de Trabajo libres de violencia de la Provincia de Santa Fe*. Argentina.
- Nosnik, A. (2005). La comunicación productiva: Un nuevo enfoque teórico. *Las teorías de la comunicación*. (34). Disponible en [www.razonypalabra.org.mx](http://www.razonypalabra.org.mx)
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–, (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Prevención integral. (2017). *La comunicación asertiva en las organizaciones*. Disponible en <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/comunicacion-asertiva-en-organizaciones>
- Real Academia Española. (2017). *Diccionario de la lengua española* (23a ed.)
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México. D.F.: Pearson Education.
- Sacerio, E. (2005). *La Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Monografías.com
- Simon, D., Y Martin, I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Ed. Gestión 2000. Barcelona.
- YouTube. (Productor). (2014). *Conferencia de talento y motivación “Cómo dirigir equipos”*. <https://www.youtube.com>
- Zayas, P. (1990). *Los procesos grupales y la comunicación en la dirección*. Ed. Universidad de Holguín.
- Zayas, P. (2011). *La comunicación interpersonal*. Editorial Académica Española.

# Riesgos en el teletrabajo en tiempos de pandemia



Arthur Lobato<sup>1</sup>

*Brasil*

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Teletrabajo, ansiedad y agotamiento profesional. 3. La política de metas y la productividad. 4. Metas y productividad del teletrabajo en tiempos de pandemia. 5. Soledad en el teletrabajo. 6. Datos de la investigación. 7. Ansiedad y depresión en tiempos de pandemia. 8. Trabajo, ansiedad y pandemia. 9. *Burnout* profesional: *Burnout* según Dostoyevski. 10. El trabajo, el agotamiento mental y la importancia de las pausas en la actividad laboral. 11. Tecnología y cambios en el mercado laboral. 12. Tecnología y salud mental en el trabajo. 13. Acciones sindicales e institucionales para combatir la violencia moral y psicológica en el ambiente de trabajo. 14. Conclusión. 15. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

Este artículo busca analizar la relación entre el teletrabajo y el sufrimiento psíquico en los tiempos de la pandemia por COVID-19. El

- 1** Psicólogo. Consultor en el área de salud y combate de acoso moral en el trabajo de los sindicatos de la justicia de Minas Gerais, SERJUSMIG, SITRAEMG y en el Sindicato Plantación de Atención a las Víctimas de Acoso Moral. Ministro del Curso de Lucha contra la intimidación en AJURIS –Escuela de la Magistratura para el Poder Judicial de Rio Grande do Sul–. Participe en congresos internacionales sobre Acoso Moral en Brasil, Argentina, México, Colombia, Lisboa y Cuba. Colaborador en la redacción de la Ley Complementaria 116/2011 –Lucha contra la moral en la Función Pública del Estado de Minas Gerais– Brasil.

campo de investigación es la organización del trabajo judicial brasileña. Este trabajo se basa en la asistencia prestada a los funcionarios públicos, a través del sindicato, además del material analizado en las encuestas y los documentos del CNJ (Consejo Nacional de Justicia) —órgano que regula las normas de organización del trabajo del Poder Judicial. Los tribunales fueron cerrados desde marzo del 2020, con el mantenimiento del servicio de emergencia solo presencial. Se decretó el mandatorio obligatorio de teletrabajo, y no hubo transferencia de equipos ni de los sistemas operativos interactivos, que son característicos de la oficina *homme* para trabajadores.

Tampoco se han cambiado los objetivos que requieren más producción, más trabajo y mayor velocidad, a causa de la pandemia. Continuó siendo necesaria una mayor carga de trabajo e intensidad, aquello que resultó en sufrimiento y enfermedad, además de acusaciones por acoso moral, o por malos objetivos y cargas de baja productividad que no eran ciertas, sino formas de humillar y discriminar.

Posibles consecuencias para la salud del trabajador:

- *Ansiedad*: Los procesos duran las 24 horas, los 7 días de la semana.
- Depresión y sentimiento de incapacidad por no poder realizar las tareas y metas.
- *Burnout* (agotamiento profesional), *síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo, que no se ha manejado con éxito y se caracteriza por tres elementos: sentimiento de agotamiento, cinismo o sentimientos negativos relacionados con su trabajo y reducción de la eficacia profesional.*
- Los gremios sindicales hicieron propuestas para los *tribunais em Minas Gerais*, como derechos del teletrabajador, tales como la asignación de equipos, internet, antivirus, entre otros.

- Flexibilidad de los objetivos y adecuación de las realidades a la política de productividad durante la pandemia.
- Exigencia de equipos de seguridad e higiene para personas en cuidados externos, siguiendo los protocolos de la OMS.
- Lucha contra el acoso moral y sexual y el derecho a desconectarse.

## **2. Teletrabajo, ansiedad y agotamiento profesional**

La pandemia mundial por COVID-19 creó la necesidad de aislamiento social. Se decretó la cuarentena, para evitar la alta tasa de contagio. En agosto del 2020, Brasil tuvo 100.000 brasileños muertos en 5 meses por el virus.

La falta de camas en los hospitales, la ausencia de respiraderos y vacunas hacen que el miedo, el desánimo y la ansiedad se apoderen de nosotros. La información contradictoria sobre la enfermedad, que a menudo es antagónica entre los gobiernos estatales y municipales, genera más dudas y ansiedad.

El aumento de personas que ya no soportan el aislamiento social y arriesgan su vida y la de los demás genera una situación de peligro invisible. Los casos asintomáticos se dan en las personas infectadas que no desarrollan los síntomas, pero sí pueden transmitir el virus a otros

Por el momento, la información científica es importante. La humanidad tiene una larga trayectoria en la lucha contra los virus, por lo que los protocolos de seguridad, las directrices técnicas y científicas deben ser el referente en la lucha contra el COVID-19.

Estamos viviendo un brote de negativismo y crítica científica basada en las pasiones y creencias, además del crecimiento mundial

de los movimientos de extrema derecha en la política. Sumado a esto, los fundamentalistas religiosos radicales abandonan el púlpito para conquistar el poder, a través de los medios digitales o insertándose en los ministerios, en el Congreso Nacional y en otros espacios de poder político y económico, logrando incidir negativamente en la lucha contra la pandemia.

En conclusión, tenemos que definir las categorías de análisis entrelazadas: la política, la economía mundial, bajo la égida del neoliberalismo y la revolución industrial 4.0 y sus impactos en la salud de los trabajadores, siendo el campo de investigación la organización del trabajo del poder judicial brasileño.

Para comprender el mundo del trabajo en el siglo XXI y la era de la IV revolución tecnológica y su intercesión con la pandemia, es necesario entender cuál es el principal recurso, la columna vertebral, la piedra angular del proyecto neoliberal en el mundo del trabajo.

### **3. La política de metas y la productividad**

Hoy el capitalismo, a través del proyecto neoliberal, explora cuerpos y mentes hasta el agotamiento, aun sabiendo que enfermarse no es una debilidad del sujeto, sino un efecto de la forma de producción que vivimos hoy. Por ejemplo, cuando el trabajo cobra el protagonismo de nuestras vidas. Antes trabajábamos para vivir, hoy vivimos para trabajar, y pobres los enfermos y desocupados, porque están excluidos del proceso productivo y se les echa la culpa a ellos, y no al modelo como se organizó el trabajo después de la Segunda Guerra Mundial.

Si los nazis usaron la fuerza de trabajo hasta la muerte, hoy el capitalismo con su discurso neoliberal usa la fuerza de trabajo hasta el agotamiento, hasta enfermarse, siendo el acoso un modelo de gestión que

enferma. La violencia laboral le quita toda la energía física, psíquica y emocional al trabajador, quien, cuando está enfermo, se descarta y con la culpa introyectada de ser débil, de no poder superarse a diario en la productividad, que es la explotación del valor añadido de los trabajadores y colectivos laborales.

Racionalismo científico, productividad, alcanzar metas con el uso de la tecnología fue el principal legado del modelo nazi de producción para el capitalismo. Sí, el trabajo liberó al esclavo de la vida, pero con su muerte.

Cuando la política de metas y productividad se lanza como un huracán en el servicio público, no se estudió qué sucedió cuando se implementó en las privatizaciones de los bancos estatales, con la alta tasa de enfermedad entre los empleados bancarios y los altos suicidios en el ambiente laboral. Los efectos de este modelo se ocultaron para alabar el “éxito” de una mayor productividad.

La obsesión por las metas y la productividad, hasta hoy modelo del sistema bancario, enferma y mata, según varios estudios e investigaciones. El trabajador queda con la culpa de no haberse dado cuenta de que es incompetente; es decir, introyecta el discurso de la organización del trabajo, sin darse cuenta de que lo ha hecho lo mejor posible. A este trabajador no se le ha reconocido su límite como ser humano, y lo peor es que hay miles esperando ocupar su lugar para enfermar y morir.

Solo que hoy la muerte no es la realidad principal, sino la enfermedad, el sentimiento de fracaso (habría podido esforzarme más) en lugar de la muerte. La culpa y la vergüenza dominan el corazón y la mente de los trabajadores enfermos por el sistema, donde el capital lo es todo y el ser humano, simplemente un medio a explorar, en busca de más capital para una élite que controla el mundo con el capital financiero especulativo.

Y como en la película de Fritz Lang, *Metrópolis*, Moloch, el devorador de almas, a través del trabajo agotaba totalmente al trabajador.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, es decir, la salud no es solo la ausencia de enfermedad. Una política general de prevención de riesgos laborales es fundamental, ya que la salud en el trabajo, en este caso la salud mental, es un derecho fundamental de los empleados. Actuar de manera preventiva en la lucha contra el acoso moral, preservando la salud de los trabajadores y el respeto a la dignidad, es una obligación institucional, no una opción.

#### 4. Metas y productividad del teletrabajo en tiempos de pandemia

Actualmente, lo que se discute en el servicio público es la cuestión de la productividad. La persona tiene que producir a cualquier costo. No obstante, la aceleración del ritmo de trabajo, la tecnología y la agilidad pueden llevar al *burn-out* —el agotamiento total del ser humano debido al exceso de trabajo (Lobato, 2017).

¡De repente, todo cambió! Debido al COVID-19, los tribunales en Brasil han entrado en receso desde marzo del 2020, con aperturas graduales en agosto y septiembre del mismo año.

El COVID-19 cambió nuestras vidas con el aislamiento social sin precedentes. Sin embargo, Estados, municipios y el Gobierno Federal confunden a la población sobre lo más importante: la vida o la economía. Aunque vivimos en una sociedad donde la economía es la base de todo, seguir las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS) es un deber de todos.



No obstante, las instituciones y empresas siguen priorizando la economía, la productividad y las metas en detrimento de la salud. Es un hecho: la globalización del virus y el miedo a la muerte son reales. Para evitar la contaminación masiva, se recomienda el aislamiento social y la cuarentena para quienes sospechan tener COVID-19. Para quienes ya tienen los síntomas, es necesario permanecer en las camas de los hospitales, ya que no existen vacunas o medicamentos comprobados que eliminen el virus.

## **5. Soledad en el teletrabajo**

El aislamiento social, sin embargo, rompe el vínculo humano relacional del trabajo diario. Más allá de los sentimientos positivos y negativos hacia los compañeros, establecemos vínculos sociales más intensos con determinadas personas, desarrollamos amistades, relaciones amorosas, pero, de repente, todo se rompe.

El trabajo en grupo es más productivo, porque en las dificultades recurrimos a los compañeros para que nos ayuden. El todo es mayor que la suma de las partes. Cinco personas trabajando juntas producen más que cinco trabajando por separado. Pero, con la nueva configuración del trabajo, ahora se da en solitario, es más lento y duro; el grupo carece de la fuerza que le brindan los integrantes.

En este orden de ideas, necesitamos tiempo para adaptarnos al teletrabajo, a las nuevas condiciones, en cuanto cada ser humano es único y tiene diferentes ritmos de trabajo. Es necesario aceptar que, en este período de pandemia, mantener una política exagerada de metas y productividad será fuente de enfermedad, y entre más personas se enfermen, menor será la productividad, por la sobrecarga y el agotamiento posterior. Es un ciclo que se debe prevenir.

El trabajo está ahora en casa para quienes tienen esta posibilidad, como funcionarios y magistrados del poder judicial federal. Sin embargo, el tema de los préstamos, la cesión de los medios y equipos necesarios para realizar el trabajo por parte de la institución a los trabajadores puede no estar ocurriendo.

Es el trabajador quien está adaptando su casa y su equipamiento para el teletrabajo. Es él quien debe transformar una parte de su casa, de su hogar y convertirlo en un sector virtual de la institución. Los costos de luz, internet, escritorio, silla ergonómica, entre otros, se encuentran entre los puntos a debatir por los sindicatos y la federación con los sectores responsables de estos asuntos en el poder judicial federal, ya sea en el Consejo Nacional de Justicia (CNJ) o en los tribunales federales de cada Estado. El CNJ ya ha ampliado el teletrabajo. Ahora tenemos que reclamar nuestros derechos en el teletrabajo, ya que los analistas dicen que será irreversible.

Otro tema importante son los accidentes laborales y la imperiosa necesidad de criterios humanos en las relaciones laborales, en la relación entre jefe y subordinados y entre compañeros.

La productividad, dogma del modo de producción capitalista, se puede lograr acelerando el ritmo de trabajo, por la tecnología, por la agilidad o por la capacidad física/psicológica de los involucrados en el trabajo, por captar la subjetividad del trabajador por la empresa/institución o por el recurso de obligar al trabajador a laborar horas extras y a ser multifuncional (Lobato, 2017).

La captura de la subjetividad del trabajador, según Ricardo Antunes (2018), “es una forma de control, y una organización del trabajo capaz de apropiarse aún más eficazmente del intelecto del trabajo, en su dimensión cognitiva”; es decir, lo que sería un problema de la empresa se convierte en un problema a resolver por el trabajador, porque él

“es la empresa”. Así, el autor reflexiona sobre la exclusión social en la pandemia y el privilegio del teletrabajo para las clases sociales más favorecidas económicamente. Este tema sería objeto de otro estudio, pero merece una reflexión sociológica.

La investigación del CNJ muestra que la pandemia del coronavirus puede aumentar la ansiedad o la depresión porque, entre otras cosas, el futuro es incierto. En el tercer seminario impulsado por el Consejo Nacional de Justicia (agosto 2020), además de los paneles “Salud de los jueces y servidores del Poder Judicial: Panorama y perspectivas” y “Retorno a las actividades presenciales: actuación de los Tribunales con las Electoral”, se realizó la presentación de los resultados de la investigación sobre el impacto que los cambios de hábitos –surgidos en el contexto de la pandemia del nuevo coronavirus– tuvieron en la salud mental de jueces y funcionarios del Poder Judicial (Sitraemg, 2020).

La investigación se realizó de forma virtual con 34 preguntas relacionadas con las condiciones que tienen el servidor y el magistrado para desarrollar actividades remotas; volumen de trabajo recibido durante el período de cuarentena; sentimientos que han experimentado durante ese período; los hábitos; los miedos; la acumulación de tareas y la responsabilidad por el cuidado de niños o ancianos.

## 6. Datos de la investigación

En total, contestaron el cuestionario 46.788 magistrados y funcionarios, 30.314 (64,8 %) de los juzgados estatales, 7.255 (15,5 %) del Juzgado del Trabajo, 4.292 (9,2 %) del Juzgado Electoral, 3.963 (8,5 %) del Tribunal Federal, 484 (1,0 %) de los Tribunales Superiores (STF, STJ, TST, TSE, STM), 229 (0,5%) de los Tribunales Militares del Estado, 141 (0,3 %) de los Consejos y 110 (0,2 %) de la Justicia Militar de la Unión (auditorías militares).

El 47,8 % dijo que se sentía más cansado que antes de la cuarentena y el 48 % se quejó de los cambios en su rutina de sueño. Entre los sentimientos más comentados, uno de los más citados fue el miedo (50 %), el desánimo (36 %), el empeoramiento del estado de ánimo (53 %), los pensamientos negativos (17 %), la ira y la melancolía (25 %).

Al menos el 34 % de los encuestados informaron que viven con personas que requieren cuidados diarios, ancianos o con discapacidades. En cuanto a la preocupación por la amenaza del coronavirus, el 47 % dijo salir de casa, en promedio, una o dos veces por semana. El 35 % rara vez sale de casa; el 12 % tres o cuatro veces a la semana, y el 7 % cinco o más veces a la semana. Del total, el 75 % se encuentra en trabajo remoto a tiempo completo y el 18 % en trabajo predominantemente remoto. Solo el 6 % realizaba predominantemente o en su totalidad trabajo presencial. La mayoría de los encuestados (95 %) dijo que la mayor parte del tiempo lo ocupaba trabajando.

La encuesta señala que los trastornos mentales son la cuarta causa principal de ausencias laborales dentro del Poder Judicial. En 2018 se registraron 18.716 ausencias, lo que corresponde al 10 % del absentismo por enfermedad, siendo la ansiedad y la depresión las más reportadas por los funcionarios y magistrados.

## **7. Ansiedad y depresión en tiempos de pandemia**

La pandemia provocada por el COVID-19 puede generar en nosotros desánimo, miedo y ansiedad, ya que afecta nuestra subjetividad y la relación con el mundo real, es decir, la forma en que nos relacionamos con la naturaleza y la vida social.

El auto se detuvo en el garaje, la libertad de ir y venir gira en torno al dilema del prisionero, tengo todo el tiempo del mundo, pero no hago

nada. En casa, en aislamiento social, el tiempo pasa lentamente, no tengo ganas de hacer nada, no me interesan las actividades lúdicas, el trabajo, el “vivir”, el cine o los libros. El sueño es excesivo o el insomnio con pensamientos obsesivos; ideas fijas. Sin poder salir a trabajar o divertirnos con los amigos, vivimos la propia prisión, la prisión en casa, con comida y recursos, si eres de clase media, y en sufrimiento y desesperación si estás subempleado o desempleado, viviendo en espacios reducidos, con mucha gente por metro cuadrado, en aglomeraciones, en barrios marginales, en casas o apartamentos populares. Todo esto lleva a comportamientos y pensamientos negativos en el trabajador.

## 8. Trabajo, ansiedad y pandemia

La realidad del poder judicial federal en Minas es el trabajo a distancia. La obligatoriedad del *home office* no permitió al servidor prepararse para el cambio de la vieja rutina y adaptarse a esta nueva forma de trabajar. Estos aspectos psicológicos interfieren con la productividad, generando más ansiedad, culpa y castigo, a través del superyó. Tenemos que entender la caída de la productividad y su relación con los diferentes ritmos de trabajo en el hogar, con la familia, y, además, todo esto en aislamiento social. ¿Cómo conseguir que la concentración funcione y desconectarse del trabajo en el hogar?

Muchos trabajadores y trabajadoras, productivos en la oficina, el personal, el secretario, el notario o la sección judicial, en el hogar no pueden concentrarse debido a la dinámica familiar, la falta de espacio para montar una oficina, compartir computadoras e internet con familiares, sus hijos en la casa, adolescentes agitados, sin clase o aburridos. Toda una mezcla de cosas que aumenta la tensión en las relaciones familiares.

También están el aumento de la ansiedad; el miedo real por la pandemia y el aumento de la ansiedad neurótica, donde el miedo

excesivo a contaminarse genera temor a morir; la falta de sentido por la vida; la pereza e indolencia como mecanismos de defensa, ya que uno de los pilares de nuestra vida se ha visto sacudido: la rutina del trabajo y nuestra vida diaria. Por eso, la importancia de actividades lúdicas, de algo que dé placer (cada quien tiene que descubrir su fuente lúdica en sí mismo).

Hoy en día tenemos la pandemia como una amenaza real para la vida, con las personas contaminadas, enfermas y muertas presentadas a diario en los datos del Ministerio de Salud y la OMS. Este es un hecho científico que genera miedo y ansiedad, por lo que hay que cuidarnos y apegarnos, siempre que sea posible, al aislamiento social. Se relaciona un posible aumento de la ansiedad realista, por ejemplo, al analizar las gráficas de la proyección exponencial del aumento de la pandemia, cada día con más muertes.

En la pandemia, la ansiedad está relacionada con el reflejo de escape, que nos obliga a quedarnos en casa, ya que el virus es invisible a simple vista y mortal, ya que aún no hay vacuna. Es una manifestación del instinto de autoconservación, y el aislamiento social sería un escape del virus mortal que está en las calles. Las ocasiones en que aumenta la ansiedad realista dependen, en gran medida, de las medidas tomadas por el Estado, del conocimiento que tenga la persona de las medidas para hacer frente a la pandemia, tanto a nivel colectivo como individual.

Según Freud,

la única conducta ventajosa cuando surge una amenaza de peligro sería una fría valoración de la propia fuerza de la persona en comparación con la magnitud de la amenaza y en base a esto la decisión de huir o defenderse o incluso posiblemente atacar, ofrece la mejor perspectiva para una salida exitosa en esta situación. (1969)

Sin embargo, advierte el autor, “si la ansiedad es excesivamente grande resulta inadecuada en el más alto grado, paraliza toda acción incluso huir en general la reacción al peligro” (Freud, 1969).

En el caso de la pandemia del COVID-19, la ansiedad realista puede convertirse en ansiedad neurótica, el miedo se amplifica con la incertidumbre y la inseguridad. Un ejemplo es el miedo que impide al sujeto viajar en avión. Es un hecho que los aviones pueden estrellarse, los vehículos pueden chocar con la carretera, pero eso no nos impide viajar. El miedo que genera la ansiedad neurótica paraliza, y muchos de nosotros debemos estar así, ansiosos y al mismo tiempo paralizados. ¿Qué debemos hacer?

Según Freud (1969), “las personas atormentadas por este tipo de ansiedad siempre imaginan la más terrible de todas las posibilidades, interpretan todos los hechos casuales como un presagio del mal”. Esto es lo que puede suceder con la sobrecarga de información y las noticias de la pandemia. Estas son noticias que generan tanto ansiedad real como ansiedad neurótica. Después de todo, las preguntas permanecen. ¿Cuándo terminará? ¿Voy a sobrevivir? ¿Cuántos seres queridos perderé? ¿Aguantaré vivir con el espectro de la muerte durante mucho tiempo? ¿Puedo quedarme en casa o tengo que salir a trabajar? ¿Cómo pago las facturas del próximo mes? ¿Cuál es el significado de la vida?

Así, “la ansiedad realista es una reacción al peligro porque donde hay ansiedad debe haber algo que ya se teme, la ansiedad neurótica es una ansiedad expectante o estado de aprensión general, pero donde hay ansiedad hay algo que temer” (Freud, 1969).

## 9. *Burnout* profesional: *Burnout* según Dostoievski

Desde hace más de 100 años, el ruso Fiódor Mijáilovich Dostoievski (1821/1881) ya denunciaba los aspectos negativos de trabajar en casa,

porque es necesario ir a una oficina, aunque no quieras. Pero esta presión termina con el final del viaje, cuando dejamos el trabajo como espacio físico. Sin embargo, en casa te conviertes en tu jefe, internalizando al jefe externo, ya que ahora eres el jefe de ti mismo, en tu propia casa, fortaleciendo el superyó. El psicoanálisis reveló cómo el superyó es severo con el yo, una de las razones de la escisión neurótica del sujeto.

En el cuento *Un corazón débil*, Dostoievski narra el drama de un empleado, un funcionario ruso del imperio TZAR, que, en caso de descrédito, puede ser fusilado, como servicio público, registrando, manteniendo y guardando procesos y documentos. Es la base de la burocracia y el control estatal sobre los ciudadanos. Ser parte del servicio público del imperio ruso es un honor, y las promociones dependerán de la productividad y la caligrafía perfecta, que no se puede retrasar, recordando que no había fotocopias, solo copias manuales de documentos: el trabajo del calígrafo amanuense.

En el libro, el personaje principal comienza la historia muy feliz fraternizando con un amigo, ya que se comprometió y quiso celebrar. Pero toda la alegría del personaje pronto cae al suelo cuando le confiesa a su amigo, luego de días de celebración y alegría, ya que es Navidad y Nochevieja, que trajo trabajo de la oficina, recomendado por el jefe, para ser completado en el período de fiestas de navidad, cuando la oficina está cerrada. El personaje recién ascendido quiere mostrar servicio y se compromete.

Sin embargo, la vida y el amor interfieren con su trabajo mecánico como copista, pues conoce a una mujer, se enamora, se compromete y celebra con su amigo y cuando se da cuenta, han pasado varios días. Ahora, en casa, la alegría da pie a la ansiedad, al miedo y a la preocupación. Después de todo el servicio se retrasa, y aunque es Navidad y Año Nuevo la tarea debe cumplirse, ya que es su compromiso con el jefe.



No obstante, el personaje, sentado en el escritorio de su casa, es incapaz de concentrarse por lo que se viven tantas emociones en estos últimos días. Pero para casarse debe mantener su trabajo y para mantenerlo debe hacerlo. Pero cómo concentrarse en un servicio monótono y meticuloso, si su mente y su corazón solo piensan en el amor y en la amada Lisanka.

Aparece el primer bloque: la falta de concentración en casa para realizar la tarea. Los pensamientos se centran en la emoción del amor y permanecen horas en la mesa sin poder empezar a trabajar. El miedo al castigo genera angustia y ansiedad y él, en un esfuerzo sobrehumano, trata de cumplir la tarea, luchando contra sus emociones y pensamientos amorosos. Empieza a copiar los documentos sin detenerse, sin cometer errores, sin dormir ni comer.

Su amigo Arkaddi lo visita y está preocupado por su estado, ya que no ha dormido, no ha comido durante días y aun así el trabajo no paga. Está preocupado, pero no logra convencer a su amigo de que se tome un respiro, sigue escribiendo frenéticamente, copiando páginas y páginas, automáticamente, “el bolígrafo se desliza”, dice el autor, pero el trabajo no ha terminado. Pasan los días y las noches, la novia se preocupa, el amigo también, pero nada hace que Vássia se salga del ritmo de trabajo que se impuso para poder realizar la tarea, a pesar de la Navidad y el Año Nuevo, que pasan sin que el personaje se vaya de casa.

Esta exigencia con uno mismo tiene consecuencias. Su desorden es visible, pero sigue copiando y trabajando sin cesar. Entonces, cuando el amigo decide intervenir diciendo que el trabajo está casi terminado, se desespera y muestra un montón de documentos que aún le quedan por copiar. Cansado, sin dormir ni comer, está angustiado y piensa en las consecuencias de no realizar la tarea, porque incluso recibir un disparo por motivos de descrédito está contenido como sentencia en el estatuto del servicio público ruso. El miedo, la preocupación y la responsabilidad son

más que las súplicas del amigo o la necesidad de descansar. Después de todo, la prioridad es el trabajo<sup>2</sup>.

Y, de tanto trabajo, se vuelve loco y va a la casa del jefe, a principios de Año Nuevo, para justificarse, porque está agotado y no ha podido hacer la tarea. Este criado, que era un empleado modelo, tranquilo, se presenta al jefe en tal estado de agitación y desesperación, sucio, con una barba mal arreglada, con un discurso desarticulado y angustiado. Lloro y pide perdón por su *incapacidad* para dar cuenta de servicio. Llamaron a un médico y descubren que se ha vuelto loco. En ese momento, no había estudios en profundidad sobre el estrés laboral ni sobre el *burnout*, ni la baja por enfermedad mental.

Para Vássia, funcionario del Imperio Ruso en la época del zarismo, el exceso de trabajo y el conflicto entre sus emociones y la obligación laboral conducen al agotamiento y a la locura. Así fue el final de una vida dedicada al trabajo. Además, se culpó a sí mismo por no poder hacer el trabajo. El manicomio es su destino, la salida de la locura del trabajo es volverse realmente loco.

## 10. El trabajo, el agotamiento mental y la importancia de las pausas en la actividad laboral

El trabajo en el mundo contemporáneo ocupa cada vez más nuestro tiempo. Hoy en día vivimos prácticamente en función del trabajo, pues las nuevas tecnologías (internet) permiten que el trabajo se realice

<sup>2</sup> Es un caso que hoy llamaríamos *burnout* al “[...] estado de agotamiento físico y psíquico cuya causa está muy ligada a la vida profesional” —porque hay un contexto psicológico ligado al trabajo: la responsabilidad del trabajador. El miedo al castigo es menor que la angustia de no poder hacer el trabajo, sin darse cuenta de que la tarea era un objetivo muy exigente.

incluso fuera del ámbito laboral, como es el caso del *home office*. Los mensajes de correo electrónico y el *WhatsApp* se envían después de la jornada laboral y, a menudo, durante los descansos y los fines de semana. Esto puede generar estrés, ya que el trabajo invade la vida personal y el derecho al descanso.

Por otro lado, el cambio radical que se está implementando en el servicio público, con la aplicación de técnicas de gestión desde el sector privado, con foco en la productividad y logro de metas, ha agravado aún más el tema de la salud mental y el agotamiento psicológico y emocional de los empleados/servidores públicos, ya que aumenta la carga de trabajo y la intensidad.

Según Edith Seligmann-Silva (2011), investigadora, doctora en medicina preventiva de la USP:

La carga de trabajo representa el conjunto de esfuerzos desarrollados para cumplir con los requisitos de las tareas. Este concepto abarca los esfuerzos físicos y mentales, que a su vez comprenden cognitivos y psicoafectivos (movilización de sentimientos, control emocional). Estos últimos constituyen la carga psíquica. (p.85)

La tensión mental ocurre cuando la carga psíquica es mayor que la capacidad del trabajador para realizar su (sobre) carga de trabajo. Para la autora, los componentes de la carga psíquica pueden estar constituidos por los más variados sentimientos: miedo, disgusto, enojo, vergüenza o incluso el resultado del sentimiento de impotencia y/o incumplimiento de las propias expectativas de desempeño.

Advertimos que el estrés mental lo provoca la sobrecarga de trabajo, la ausencia de pausas activas y la necesidad de desplazar la mirada, de vez en cuando, al ser una *necesidad*. Estas pequeñas actitudes son una forma de cuidar salud del servidor y reducir la enfermedad y, consecuentemente,

el ausentismo, es decir, el ausentismo laboral por motivos de salud, el cual genera una sobrecarga de trabajo para el grupo.

Recordemos el concepto de acoso moral:

El acoso moral es una conducta abusiva, intencional, frecuente y repetida, que ocurre en el entorno laboral, y que tiene como objetivo disminuir, acosar, avergonzar, descalificar y demoler psíquicamente a un individuo o grupo, degradando las condiciones laborales, alcanzando su dignidad y poniendo en riesgo su integridad personal y profesional. (Freitas, Heloani & Barreto, 2008, p.37)

Entonces, las crecientes demandas a los funcionarios y magistrados; el aumento del número de casos, principalmente en las relaciones del consumidor y delictivas; la reducción del número de funcionarios; el recorte de gastos que mantienen alejados del trabajo a los subcontratados y pasantes; la reducción de los empleados por enfermedad, baja o en proceso de jubilación son factores que reflejan los motivos de la enfermedad en el servicio público. Sin embargo, quienes no producen al ritmo que exige este modelo de gestión, son castigados, perseguidos y acosados.

Si el trabajo es fuente de sufrimiento y enfermedad, habrá una mayor baja laboral, lo que perjudica la productividad, la consecución de metas y provoca sobrecarga de trabajo para quienes se encuentran en el trabajo diario. Por esto, el trabajo de prevención para la salud del servidor público es fundamental.

La exigencia de productividad y el cumplimiento de metas absurdas, los grupos de trabajo de fin de semana para eliminar o digitalizar procesos físicos, las nuevas tecnologías, como los sistemas informáticos, el Sistema Electrónico de Procesos Judiciales (PJe), según una investigación realizada por el médico ocupacional Rogério Dornelles (el asesor de salud Sintrajufe-RS), tienen efectos sobre la salud del servidor, con el aumento

de enfermedades derivadas de la exposición excesiva de los ojos a la luz del ordenador (dolor, ardor, sequedad y cansancio de los ojos, además de arrastrar los pies y desenfocar), RSI / WRMD (problemas de cuello, espalda, hombros, brazos y piernas), adicional al sufrimiento mental y emocional, que llevan a los trabajadores a consumir antidepresivos, ansiolíticos y somníferos para apoyar su trabajo.

Dado que las metas y la productividad son los principios en el trabajo, ya sea en el sector privado o público, la meta de la salud para los funcionarios y magistrados es una bandera común para reducir la enfermedad, creando mejores condiciones de trabajo. Lo que se busca es que la productividad se logre, respetando los límites y las diferencias individuales de cada trabajador, reduciendo así el sufrimiento que genera el trabajo. Que los funcionarios y magistrados conserven su salud, ya que el trabajo es una categoría estructurante de nuestra personalidad, que ocupa un lugar esencial en nuestra vida, porque su sentido social es generar la construcción psíquica emocional y financiera.

El quid del asunto está en que el trabajo sea fuente de realización personal y profesional, y no de sufrimiento y enfermedad.

## **11. Tecnología y cambios en el mercado laboral**

Es un hecho que la tecnología, aunque tiene muchos aspectos positivos, ha acelerado nuestro modo de vida. Los trabajadores tuvieron que adaptarse a las nuevas tecnologías. Su uso en el entorno laboral ha reducido considerablemente el número de puestos de trabajo porque cuenta con procesos automatizados que antes eran realizados por el hombre. Así, el trabajador tiene más responsabilidades, más trabajo, más funciones acumuladas y menos remuneración. El trabajador dio un salto tecnológico, al adaptarse a la realidad de la informatización, pero aumentó su desgaste físico y mental.

La gente comenzó a sentirse cada vez más presionada para ofrecer mejores resultados, y con eso, a menudo, se nota una sensación de fracaso. Esta sensación de no poder manejar el servicio puede derivar en depresión, ansiedad y *burnout* (agotamiento profesional), ya que el trabajo se convierte en el gran chupador de energías y fuente de preocupaciones.

“Trabajar es sufrir resistencias” y el trabajador se esfuerza, en toda su subjetividad, en su actividad laboral y en las relaciones con los compañeros. Por eso, dice Christopher Dejours, creador de la psicodinámica del trabajo, que analiza la relación placer-sufrimiento en el trabajo: “hablar con un colega es una forma de reapropiarse de nuestra inteligencia”. Al ser seres relacionales, el otro construye subjetividades tanto en el amor como en el trabajo, la construcción de la identidad es a través del reconocimiento.

No somos máquinas. El trabajador no es una máquina. Por lo tanto, necesita interpretar las órdenes, y no solo obedecer las reglas y regulaciones. Marie-France Hirigoyen (investigadora, psiquiatra, psicoanalista francesa) afirmó que la fuente del sufrimiento en el trabajo es el aislamiento, el miedo, la inseguridad, la falta de reconocimiento y respeto y la pérdida de sentido de las personas.

Los seres humanos necesitamos el significado de las cosas. Cuando hay explicaciones y diálogo, los problemas y conflictos se pueden superar. Sin el sentido, la persona busca soluciones equivocadas y, como no hay respuestas, puede ser violento con el otro o consigo mismo.

Cuando hay diálogo, hay explicaciones, y se puede superar el problema, pero cuando el individuo no comprende lo que pasó, no sabe qué hacer. Esto es lo que enferma: el rechazo al diálogo, que impide reflexionar, cortar bordes, sentirse útil y crecer en el trabajo.

La dignidad humana, por tanto, debe ser el valor supremo en el lugar de trabajo. Para ello es necesario resistir y superar las dificultades del

trabajo, pero no todos lo logran y la consecuencia es el sentimiento de fracaso, el sufrimiento y la enfermedad.

## 12. Tecnología y salud mental en el trabajo

La revolución tecnológica ha cambiado nuestra forma de trabajar. Aportó aspectos positivos, como una mayor productividad, pero a menudo compromete la calidad de vida del trabajador.

Ante el tema “la salud psíquica del trabajador”, inmediatamente surgen varias preguntas: ¿qué es la salud? ¿Qué es la salud psíquica? ¿Cómo conservarlo? Después de todo, ¿cuál es el papel de la psicología en este tema? La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones y enfermedades”. Autores como Freud y Reich dijeron que la salud psíquica es la capacidad de amar, trabajar y vivir en plenitud.

Al final de este artículo, se analiza el campo de estudio de la inteligencia artificial (IA), la automatización y la salud del servidor en el poder judicial brasileño. Según el profesor y doctor en sociología Giovanni Alves, la cuarta revolución tecnológica representa la revolución de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es decir, de las redes de información, que traerán innovaciones tecnológicas, organizativas y sociometabólicas.

En pocas palabras, estos cambios afectan tanto a la sociedad como a la organización del trabajo, con los nuevos métodos de gestión, el uso de robots y la inteligencia artificial. La alta inversión en tecnología, la explotación de trabajadores vía desregulación de las leyes laborales y los requisitos de especialización para mantener el empleo. Richard Senenth, en el libro *Corrosión de carácter*, regresa a una panadería donde hizo una

investigación hace 20 años y encontró que ya no había panaderos, sino técnicos informáticos que operaban las máquinas que hacían pan.

El fin paulatino de varias profesiones genera un futuro de miedo e incertidumbre. La política de metas y productividad es enfermiza cuando se exige sin tener en cuenta los límites individuales de cada trabajador. La realidad actual es que el trabajo ocupa todo el tiempo de la vida. Existen varios impactos del trabajo sobre la subjetividad, comprometiendo la salud física, mental y emocional. Sin embargo, la forma de trabajar del poder judicial brasileño, a través de la automatización y el uso de la inteligencia artificial, no se detiene; por el contrario, nacen consecuencias para la salud de los trabajadores.

Nanotecnología, proveedores cada vez más rápidos en conectividad y gran cantidad de información almacenada en las nubes. La IV revolución industrial es un producto de la tecnología que se alimenta de innovaciones y mejoras. El papel se convierte en un documento virtual, los teléfonos inteligentes hacen que las personas escriban con uno o dos dedos. La escritura se abrevia, es rápida y una vez enviada requiere una respuesta instantánea. Mantenerse conectado en las redes sociales, en muchos casos, se asemeja a un comportamiento adictivo.

Es la construcción de una nueva subjetividad, no hay una nueva reconfiguración del trabajo que pase por la relación prioritaria del contrato laboral: el contratista y el contratado. Por lo tanto, se establece un lado más fuerte que impone reglas y normas, a través del poder de gestión del liderazgo y, por otro lado, uno que solo tiene su fuerza de trabajo física o mental, que se utilizará para los fines del contratista. El contratado es el subordinado. Su jefe ahora puede estar en una computadora a kilómetros de distancia o ser una plataforma de inteligencia artificial.

En la relación hombre/hombre, hombre/robot, hombre/IA surge un nuevo campo de relación en el trabajo: la automatización, el



uso de una máquina para realizar servicios. El computador es un ejemplo de una máquina que sigue los principios de automatización, pero que necesita un ser humano para ser operada, con la máquina potencializando el servicio, ya sea acelerando el tiempo o a partir de una serie de comandos que se ejecutan de forma automática.

Los procesos judiciales electrónicos son un ejemplo de la automatización en el servicio público. El proceso pasa de ser físico con sus decenas y cientos de páginas archivadas en un espacio físico a un proceso digital archivado en discos duros externos o “nubes”.

Si el proceso judicial electrónico (PJE) es sinónimo de automatización, la inteligencia artificial (IA) está presente en las firmas de abogados para hacer sentencias más simples, en bancos y corporaciones. El Tribunal Superior del Trabajo (TST) tiene una computadora (AI) llamada Viktor, que ordena la jurisprudencia, al igual que el Tribunal Superior Electoral (TSE). El Tribunal Superior de Justicia (STJ) ha comenzado la implementación de un proyecto piloto para aplicar soluciones de IA en rutinas electrónicas relacionadas con procesos. “Alice” trabaja con “Sofía” y “Mónica”. Son un conjunto de líneas de código que “viven” en los sistemas del Tribunal de Cuentas de la Unión (TCU). Ellas “leen” el gran volumen de textos producidos y analizados por el Tribunal para encontrar incongruencias, organizar mejor la información y señalar correlaciones.

Synapses, sistema que lleva el nombre del proceso cognitivo humano, utiliza redes neuronales artificiales en el proceso de aprendizaje y fue creado por el Tribunal de Justicia el Estado de Rondônia (TJRO). En Estonia, las plataformas de IA hacen las sentencias judiciales, y no los magistrados. ¿Cuáles serán las consecuencias de estos hechos para la salud de los servidores del poder judicial?

Tenemos que entender que tomar acciones preventivas para la salud de los trabajadores y el respeto por la dignidad son una obligación

institucional, no una opción. Esto se hace aún más evidente en la administración pública, que tiene que hacer lo que la ley exige, no lo que la ley no prohíbe. Es esencial que el gobierno respete principios constitucionales, tales como la dignidad humana y el valor del trabajo, porque de otra manera el Estado va a trabajar contra ti mismo.

### **13. Acciones sindicales e institucionales para combatir la violencia moral y psicológica en el ambiente de trabajo**

La lucha contra el acoso laboral y todo tipo de violencia en el ambiente de trabajo siempre ha sido una agenda sindical en defensa de la salud mental y emocional del trabajador. El Departamento de Salud Ocupacional y Lucha contra el Acoso en los sindicatos de la judicatura estatal (SERJUSMIG) y la Unión Federal de Servidores Judiciales (Sitraemg) en Minas Gerais coordinaron y trabajaron con los tres pilares: prevención, intervención y recepción de víctimas de acoso y otros tipos de violencia laboral.

Con este fin, desarrollamos una política que se aprobó en 2018, en tres tesis aprobadas en el Congreso de Sitraemg —instancia máxima de la categoría—, centrada en la lucha contra el acoso moral, la crítica de la política de metas y productividad y el teletrabajo.

La prevención incluye conferencias, círculos de conversación, producción de artículos e informes, viajes a condados, reuniones con grupos de servidores, intervenciones judiciales e incluso acciones legales.

En el estado de Minas Gerais, por la acción política sindical, se implementó la Ley 116/2011, del 11/01/2011, que prevé la prevención y el castigo del acoso moral en la administración pública del Estado con la regulación de la comisión conjunta en el Tribunal de Justicia del Estado de Minas Gerais (TJMG).

Desde 2014, el Consejo Nacional de Justicia (CNJ) desarrolla una política que busca reducir el absentismo. Para este propósito, creó un grupo de trabajo y, posteriormente, la Resolución 207/2015, que crea la Política de Atención Integral de la Salud del Servidor y Magistrado (PAISSM). Por esta política, los sindicatos pueden participar en los Comités de Salud creados en los tribunales. Sitraemg está representado en el Comité de Salud del Tribunal Regional del Trabajo (TRT) por el psicólogo Arthur Lobato y la directora Elimara Gaia, en el Tribunal Regional Electoral (TRE).

Uno de los objetivos de la participación sindical en los Comités de Salud es llevar el debate sobre el acoso moral laboral a la institución, con el propósito de crear mecanismos que aborden y frenen la intimidación y también para adaptar la política de metas y productividad a la realidad de cada tribunal y regular leyes, asegurando los derechos de los teletrabajadores.

El 16 de mayo de 2019, se reguló en TRT-MG el Auto CSJT.GPSG No. 57, del 21/03/2019, del Consejo Superior de Justicia Laboral, que establece la Política de Prevención y Combate al Acoso Moral en el Tribunal Laboral de 1º y 2º grado.

El tema del acoso se abordó en el I Seminario Nacional sobre la Salud de los Magistrados y Servidores del Poder Judicial el 28/03/2019, en la sede del Consejo Nacional de Justicia (CNJ), en Brasilia (DF), con nuestra participación crítica a la política de metas y productividad.

El CNJ, con la Resolución no. 351, del 28 de octubre de 2020, instituye en el ámbito del Poder Judicial, la Política para la Prevención y Enfrentamiento del Acoso Moral, Acoso Sexual y Discriminación, por lo que existe un alineamiento con la Recomendación 206 de la OIT —recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo—, en la Conferencia General de la Organización Internacional

del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y reunida en esta ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima reunión (reunión del centenario).

#### **14. Conclusión**

La pandemia provocada por el nuevo coronavirus aceleró la implementación de una nueva forma de trabajar, el trabajo a distancia —objeto de diversos análisis y debates—, para que se preservara el aislamiento social y se continuara trabajando. Una investigación realizada por el Consejo Nacional de Justicia y presentada en el III Seminario de Salud de Funcionarios y Magistrados, el 24 de agosto de 2020, confirmó la alta productividad de los funcionarios y magistrados en estos tiempos de pandemia y teletrabajo.

El 13 de agosto, Sitraemg envió cartas a la TRT, TRE y Justicia Federal advirtiendo sobre las consecuencias de un regreso apresurado al trabajo presencial. Según lo determinado por la Oficina de Prensa, con base en la información del llamado Consorcio de Prensa (grupos Globo, Estadão y Folha de São Paulo), hasta la noche del lunes (31 de agosto), llegamos a 3.910.901 casos infectados por el nuevo coronavirus y 121.515 muertes por COVID-19, en todo Brasil. En Minas Gerais, 216.557 infectados y 5.335 muertes. Según el Departamento de Salud del Estado, Belo Horizonte es el municipio más afectado en Minas Gerais, con 32.679 infectados y 978 muertes.

El psicólogo Arthur Lobato queda a disposición de los funcionarios del poder judicial en Minas Gerais para escuchar las denuncias de angustia y temores por la nueva forma de organización del trabajo y los impactos de la pandemia en su subjetividad.

En conclusión, nos dimos cuenta de que el proyecto de teletrabajo publicado según la Resolución N° 227/CNJ, del 14 de junio de 2016, que

regula el teletrabajo en el ámbito del Poder Judicial, ya ha sido criticado por la exigencia injustificada para los teletrabajadores, al realizar tareas con una productividad 30 % superior a los que trabajan a distancia. Un valor calculado sobre la productividad promedio de quienes laboran en la institución. Tal condición es un requisito injustificado, ya que en esa época pre-COVID (2016) el teletrabajo era visto como un “privilegio”, por lo que para obtenerlo, se debe presentar un incremento productivo en relación con el trabajo realizado en la oficina pública.

Otro tema es el cambio de conceptos de la jornada laboral a la productividad, sin tener en cuenta los límites humanos y las distintas competencias de los trabajadores. Con el concepto de productividad, la institución no necesita pagar horas extras, ya que el trabajo se mide por la producción, y no por la jornada laboral, hecho que ya es perjudicial para los teletrabajadores.

El error está en medir la productividad de quienes trabajan 7 horas al día, 5 días a la semana y requieren un 30 % más que quienes están teletrabajando. Nos dimos cuenta de que, al aceptar estas condiciones, el trabajador tendrá que producir por más horas y días, además de ser coaccionado a utilizar los domingos y feriados para mantener la productividad, a riesgo de ser apartado del teletrabajo, si no está produciendo lo impuesto. Esta condición puede provocar un aumento del estrés, de la irritabilidad, de la sensación de fracaso y de la incapacidad en el trabajo, e incluso puede llevar al agotamiento profesional (*burnout*). Así, el trabajador introyecta la culpa de no poder mantener esta excesiva productividad, siendo el problema la forma en que se está aplicando la política de metas y productividad.

Otro factor contenido en la ordenanza es la transferencia de los costos operativos del trabajo al teletrabajador. Es el responsable de invertir en equipos como computadoras, velocidad de internet, sistema de seguridad, ergonomía (uso de mesa y sillas adecuadas). El teletrabajo

requiere que la oficina esté informatizada, en conectividad con varios sistemas operativos interactivos entre los tribunales y el CNJ. Es decir, el *home office* es una forma de trabajo a distancia para el poder judicial brasileño, que presupone la interactividad del sistema y un empleado altamente capacitado en derecho y en los trámites electrónicos que involucran su tarea.

Ser teletrabajador depende de la decisión final del jefe, quien tiene el poder absoluto de beneficiar o perjudicar a los demás, con la elección, o no, de quién va al teletrabajo. Los criterios subjetivos prevalecen sobre la objetividad y este factor puede ser un campo fértil para el abuso de poder, además de que la subjetividad de la elección va en contra de la impersonalidad y el sistema de meritocracia, que debe existir en el servicio público.

Con la pandemia entendemos que la Portaria N° 53 del 12/03/2020, que regula el teletrabajo con carácter de emergencia, creó una nueva categoría de teletrabajo, al que llamamos teletrabajo obligatorio, sin tiempo para preparar un ambiente de trabajo, equipamiento y mobiliario ergonómico. El lado positivo fue la posibilidad de que el trabajo continuara y que los propios trabajadores implementaran nuevos métodos de trabajo *online* y los compartieran en las redes sociales. Sin embargo, hubo una mezcla de horas de trabajo y productividad, una invasión de la vida privada por parte del trabajo, pedidos y mensajes excesivos a través de *WhatsApp*, demandas absurdas de productividad, además del estrés provocado por la pandemia, que aumentó el miedo y la ansiedad de funcionarios y magistrados según una investigación de CNJ.

Por tanto, en el teletrabajo obligatorio, debido a la pandemia, se desplazó a los servidores públicos a trabajar en casa, lo que trajo una serie de conflictos relacionados con la dinámica del trabajo, y en muchos casos, la ausencia de espacio para trabajar con concentración, división del trabajo, espacio y equipamiento entre cónyuges. En el ámbito

familiar, la pandemia impidió clases presenciales para quienes tienen hijos de diferentes edades. Hecho que genera más ansiedad, estrés y conflictos familiares, según relatan en atención clínica. Otro factor para destacar: muchas personas que fueron productivas en el entorno laboral son incapaces de concentrarse en casa. La cuestión de la productividad en el teletrabajo obligatorio también fue objeto de críticas, ya que muchos no se adaptaron.

Por último, advertimos que el teletrabajador tendrá dificultades para demostrar la relación de causalidad entre su enfermedad musculoesquelética o mental y la relación con el trabajo, así como se vuelve más difícil probar el accidente laboral cuando el accidente ocurre en el hogar. Por ello, los dirigentes sindicales y profesionales de la salud en el ámbito del derecho deben estar atentos para que la salud del teletrabajador se debata en un sesgo multidisciplinario del conocimiento, a favor de la vida, la salud, la seguridad y los derechos del teletrabajador.

Otro campo que se abre a la ley es el *derecho a desconectarse*. Que el teletrabajador pueda colgar el teléfono sin culpa de no atender llamadas del trabajo durante su receso laboral, para que se respeten los límites del ser humano y que el trabajo deje de ser un factor de sufrimiento y enfermedad.

Sin embargo, la pandemia ha provocado cambios radicales, a un ritmo acelerado, en el ámbito laboral. La implementación del teletrabajo genera ahorros de costos para las empresas e instituciones, ya que los teletrabajadores deben pagar la oficina, el mobiliario, internet, agua, luz, teléfono, etc. A mi entender, la pandemia trajo el teletrabajo de una manera perjudicial para los teletrabajadores, como se describe en este artículo. Los análisis entre el teletrabajo y la salud de los trabajadores deben ser estudiados y analizados, ampliando los debates, las investigaciones y los datos científicos, en aras de adecuar la realidad del teletrabajo con la productividad, la salud, la seguridad y los derechos.

Parte de este material es el resultado de la escucha clínica del proyecto de salud del trabajador, contextualizando la organización del trabajo como uno de los factores de sufrimiento y enfermedad. Espero con este artículo estar colaborando en la búsqueda de un mundo laboral en el que la productividad y la enfermedad no vayan juntas, porque la vida humana es nuestro mayor valor.

No se puede olvidar que una decisión puede afectar a otras personas, ya que la persona asintomática es un peligro invisible, por el peligro de contaminación. Vivir es un acto social, porque vivimos en comunidad y mi decisión ya no es mía, desde el momento en que afecta a mi vecino.

Sin embargo, combatir la pandemia de coronavirus pasa por políticas de salud pública, la necesidad de fondos para el SUS. Esta debe ser una lucha social que libra toda la población. Es hora de unir fuerzas, porque lo que está en juego es la vida. Necesitamos ser más solidarios y expandir el humanismo contra el neoliberalismo.

## 15. Referencias bibliográficas

- Alves, G. (2011). *Trabalho e Subjetividade: Espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo.
- Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.
- Barreto, M. M. S. (2006). *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. São Paulo: EDUC.
- Barreto, M., Netto, N. y Batista, L. (2011). *Do assédio moral à morte de si: Significados sociais do suicídio no trabalho*. São Paulo: Matsunaga.



- Conselho Nacional de Justiça. (2020). *Diagnóstico sobre saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19*. Brasília: CNJ.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez - Obore.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., y Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dostoiévski, F.M. (2004). *Noites Brancas e outras histórias*. Rio de Janeiro: José Olympio Editora.
- Emmendoerfer, M. L., Tolfo, S. R., y Nunes, T. S. (2015). *Assédio Moral em organizações públicas e a (re)ação dos sindicatos*. Curitiba: CRV.
- Faoro, R. (1975). *Os donos do poder: Formação do Patronato Político Brasileiro*. Porto Alegre, Globo; São Paulo, Ed. da Universidade de São Paulo.
- Freud, S. (1969). *Luto e melancolia*. Rio de Janeiro: Imago Editora.
- Foucault, M. (1986). *Microfísica do Poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Foucault, M. (2014). *Vigiar e Punir: Nascimento da prisão*. Ed. Petrópolis, RJ.
- Freitas, M. E., Heloani, J. R., y Barreto, M. (2008). *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.

- Heloani, J. R. (2003). *Gestão e organização no capitalismo globalizado: História da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Lobato, A. (2018). *Assédio Moral, saúde do trabalhador e ações sindicais*. Belo Horizonte: RTM.
- Lobato, A. (2017). *La Aplicación del Modelo De Gestión Empresarial en el Servicio Público y Algunos Impactos en la Salud del Servidor*. Belo Horizonte: RTM.
- Magalhães Filho. A. L. (2016). *Trabalhadora Psicóloga. Psicologia e Políticas Públicas: Seminários Gestão 2013-2016*. Conselho Regional de Psicologia de São Paulo. São Paulo: CRP SP.
- Reich, W. (1988). *Psicologia de Massas do Fascismo*. São Paulo: Livraria Martins Fontes Editora.
- Ribeiro, H. P. (2005). *O Juiz sem a Toga: Um estudo da percepção dos juízes sobre trabalho, saúde e democracia no judiciário*. Florianópolis: Lagoa Editora.
- Sennett, R. (1943). *A Corrosão do Caráter*. Rio de Janeiro: Best Bolso.
- Silva, E. S. (2011). *Trabalho e desgaste mental: O direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez.
- Serjuszmiig y Sinjus-MG. (2008). *Cartilha “Combate ao Assédio Moral na Administração Pública”*.

## Sitios web

Sitraemg. (2020). SITRAEMG participa de seminário do CNJ sobre saúde de servidores e magistrados. *Sitraemg*. Disponible en <https://www.sitraemg.org.br/sitraemg-participa-de-seminario-do-cnj-sobre-saude-de-servidores-e-magistrados/>

Conselho Nacional De Justiça. (2020). *Diagnóstico sobre a saúde mental dos magistrados e servidores no contexto da pandemia da Covid-19*. Disponible en [https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB\\_RELATORIO\\_SAUDE\\_MENTAL\\_COVID\\_V2.pdf](https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB_RELATORIO_SAUDE_MENTAL_COVID_V2.pdf)

Council of Europe. (2020). *Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça (CEPEJ)*. Disponible en [https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/default\\_en.asp](https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/default_en.asp)

Conselho Superior da Justiça do trabalho (CSJT)

Conselho Nacional de Justiça (CNJ)

Instituto Brasileiro de Administração do Sistema Judiciário (IBRAJUS).



# Trabajo: un deseo castigado. Desigualdad y vulnerabilidad en las mujeres



Liliana E. Bucci<sup>1</sup>  
Argentina

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Desigualdad y frialdad. 4. Conclusión. 5. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

Este trabajo referencia el lugar de la mujer en cuanto a su inserción laboral. Se basa en la historia “La puñalada de Amelia”<sup>2</sup>, trabajadora discriminada, en los años 1920, por contraer matrimonio, —el estado conyugal era la pauta de la exclusión femenina. Son distintas las raíces de todas las dificultades que tienen que atravesar para lograr el deseo de poder solventarse económicamente, ser independientes, estructurarse y desarrollarse como sujeto con un trabajo remunerado, ya que, como bien conocemos, el trabajo reproductivo desiguala, generando pérdidas de oportunidades. La actualidad del teletrabajo evidencia la lasitud de los cuerpos de las trabajadoras personificadas en *Amelia*.

- 1 Magister en Salud Mental. Psicóloga, terapeuta familiar. Formación en Violencia Familiar. Formación en Acoso Psicológico, Catalunya. Miembro del Comité Académico. Investigadora, docente del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Historia de Mujeres y Género (Trabajo y Política) (U.N.R.) Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Miembro del Observatorio de DDHH de la Universidad Nacional de Rosario (U.N.R.), Argentina. Miembro del Comité Académico de ADS (Asamblea por los Derechos Sociales). ONG. Rosario, Argentina. Miembro de la Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones.
- 2 La puñalada de Amelia (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio telefónico en la Argentina).

## 2. Introducción

Las marcas del sufrimiento en el trabajo nos traen aparejada la complejidad de las organizaciones y de los individuos que la componen. Las organizaciones son las encargadas de detectar e impedir las prácticas de impunidad de los acosos, velar para que los y las trabajadores/ras tengan reconocido su derecho humano a un trabajo libre de violencia y se erradique la posibilidad de quebramiento de los y las trabajadores/ras:

[...] si uno está comprometido con su trabajo, si es honesto, si hasta allí siempre ha dado satisfacción y sido apreciado en su trabajo, si entonces se abate sobre uno un torrente de críticas, de descalificaciones, de humillaciones e incluso de amenazas, uno va primero a preguntarse lo que ha hecho mal en su trabajo para provocar semejante maltrato. Y si uno no entiende lo que sucede, se vuelve hacia los compañeros para sondear sus reacciones. Si ellos manifiestan indignación, uno sabe inmediatamente que su enañamiento es una injusticia. Pero si los demás desvían su mirada, uno ya no sabe si es víctima de una injusticia o si es realmente culpable y merece esa avalancha de críticas. El riesgo es entonces el de ser atrapado por la angustia. Uno redobla esfuerzos, hace méritos hasta colocarse en estado de sobrecarga. (Dejours, 2019, p.98)

La destrucción de la solidaridad, el sálvese quien pueda, el imperante egoísmo e individualismo prepotente y humillante permitieron nuevas soledades en los trabajadores. El acoso, la discriminación y la desigualdad que sufren en los lugares de trabajo los trabajadores hombres y, sobre todo, las mujeres los/las expone al riesgo de enfermar. El acoso tiene efecto proyectivo.

Al no protestar contra lo que le pasa a mi compañero [...] al final traiciono mis valores, me traiciono a mí mismo. El acoso laboral no

solo afecta a la víctima. Es eficaz sobre los otros, los vuelve cobardes y difunde el miedo. (Dejours, 2019, p.100)

Si no se respira igualdad y equidad en los trabajos, una parte queda en estado sufriente. Siempre hay una parte débil, endeble y oprimida a la que se le ejerce coacción. Este es doloridamente el terreno de la mujer, territorio que ya ha sido naturalizado. En este trabajo se expondrán los coletazos y las repercusiones de los trabajos, el teletrabajo y su impacto, el lugar de las desigualdades y los derechos.

La necesidad del trabajo y su defensa es la práctica más leal de una trabajadora.

### **3. Desigualdad y fragilidad**

Al hacer referencia a la historia del trabajo, un relato vinculado a la exclusión de la mujer es “La puñalada de Amelia”, una investigación de la socióloga e historiadora Dora Barrancos, que hace referencia a la economía de la historia de vida de muchas mujeres, en cuanto a las desigualdades de oportunidades. Estamos hablando de una trabajadora nacida en un país de América Central, que emigró junto a su familia a Argentina, esperando recibir ofertas y posibilidades laborales. Radicada a principios de los años 1900/1910, en los cuales no se sabe si por influencias o por su propio ofrecimiento, ante la realidad económica que manifestaba la familia, logran las hijas mayores, Amelia y sus dos hermanas, ingresar a la Unión Telefónica.

Era un trabajo que marcaba cierta rigidez y también limitaciones, las largas esperas de autorizaciones para ir al baño, las multas si no cumplían con su trabajo, como hablar con algún cliente, roturas del equipo, donde ellas tenían que hacerse cargo. Era un orden estricto al que estaban sometidas. Amelia había tenido algunos incidentes con sus

compañeras, así como también había ejercido ciertas protecciones. En una ocasión, por ejemplo, fue sancionada por proteger a compañeras que tenía a su cargo —borrando una llegada tarde de una de ellas. Fue observada e intentaron multarla.

La compañía era bastante inflexible y despiadada, a tal punto que, ante la falta de transporte para que no perdieran la actividad laboral, improvisaron dormitorios, donde pernoctaron en la misma empresa. Amelia sentía la necesidad de prevalecer entre sus compañeras, lo cual hizo que en varias oportunidades también tuviera actitudes de enfrentar a sus compañeras con los superiores, para posicionarse mejor, quedando bien marcada su postura de no hacer huelga y favorecer a la empresa. Hasta este momento su actitud era de total inclinación a los intereses de la compañía.

Historiando lo rigurosa de la empresa, la misma tenía un reglamento interno que las mujeres debían ser solteras; no podían ser trabajadoras casadas. Apenas contrajeran matrimonio, debían renunciar a su puesto.

En 1921, un anónimo dio cuenta de que la trabajadora Amelia se había casado y continuaba en la empresa. Hecho que el reglamento no permitía y que exigía tomar las medidas adecuadas (la cesantía), lo cual ocurre inmediatamente. Amelia es cesanteada, después de 14 años de mantenerse en su puesto.

Esta situación de ser y verse excluida le generó sentimientos de odio ante la desesperación de quedar sin el trabajo, llevándola a cometer un acto que, si bien fue violento, a la vez pudo abrir la realidad injusta de las mujeres de la Telefónica.

Amelia decide esperar en el domicilio al director general de la empresa y lo arremete con un cuchillo, hiriéndolo en las costillas, por lo cual es detenida. El director no sufre más que una lesión con una pronta



recuperación. Los diarios tienen una visión de la situación: “Mujer ataca porque fue despedida de la empresa”. “La autora del hecho atentó contra la vida del Sr. Parcker porque fue despedida de la empresa”. “Prestó sus servicios durante 14 años y se la dejó cesante por ser casada”.

[...] Aquélla fue impulsada a acometer el hecho por la desesperación que le ocasionó la cesantía en el puesto de telefonista que ocupó durante 14 años consecutivos en la empresa. Fue despedida por el hecho de haberse casado, debido a que una disposición del reglamento interno que rige en esa empresa establece que no pueden pertenecer al personal de la misma las mujeres en ese estado. (Barrancos, 2008, p.11)

Esta circunstancia generó la posibilidad de una discusión sobre este reglamento que frenaba el integrarse o continuar a las mujeres casadas. Norma que luego fue derogada.

Se puede leer, a partir de este suceso, cómo los diarios incluyen a las mujeres, quienes no se privaron de dar sus trascendentes opiniones

Cada día crece, entre nosotros, el número de mujeres que busca en el trabajo un medio honesto de vida y cada vez disminuye el viejo prejuicio, según el cual la mujer debería hallarse alejada del campo donde se mueven las actividades económicas de producción. Sin feminismo teórico hemos realizado un feminismo práctico. (Barrancos, 2008, p.12)

Esta expresión refleja lo importante de las transformaciones, la necesidad de las evoluciones y el hecho de que, más allá de lo supuesto o figurado, si no se visualiza en la práctica, es inexistente. Así mismo, se debió esperar hasta el año 1924 para legalizar el trabajo femenino. No obstante,

[...] para la completa extinción de las restricciones basadas en el estado conyugal debió esperarse hasta 1935. En ese año, la compañía accedió a una nueva reglamentación que ya no reparaba en la situación conyugal de las mujeres y hasta promovió la instalación de matrimonios para atender las oficinas en numerosos y dispersos lugares del interior del país. No resulta nada exagerado admitir que la puñalada de Amelia tuvo alguna responsabilidad con el fin de la discriminación basada en el estado conyugal. (Barrancos, 2008, p.14)

Podríamos decir que, en la adversidad y en el actuar de la trabajadora Amelia, no dejó de verse cómo imperó, a partir de los medios de comunicación, un beneficiamiento que pasó a ser solidariamente una causa colectiva. *“Así, su puñalada hirió de muerte a la ominosa exclusión de las trabajadoras casadas del servicio telefónico”* (Barrancos, 2008, p.16).

Esta reproducción de una historia de desigualdades e injusticias nos remarca la discriminación y la fragilidad de los cuerpos de trabajadoras representadas en *Amelia*. Quien no entendía cómo otras compañeras podían naturalizar, verse obligadas y aceptar la violencia social del desempleo o la renuncia a un trabajo por solo un cambio en su estado civil. Relación que no tiene nada que ver con las capacidades y los recursos a desplegar en una acción llamada *trabajo*, sino que subterráneamente lo que se dejaba entrever era la rigidez y sobreexigencia que arremetía la empresa a las trabajadoras que tenían que estar liberadas de “cargas” —léase de marido e hijos/as— para hacer una “entrega”, en una extrema explotación de disposición, soltura y horarios en sus jornadas laborales.

Esto es funestamente servidumbre, discriminación laboral, sexismo, violencia de género, violencia laboral. Es un abuso de poder que se presenta y atenta contra la dignidad de las trabajadoras, con la finalidad de excluirlas, dañarlas, someterlas y denigrar su persona.

Nos pronunciamos, compartiendo el sentir de la Antropóloga Rita Segato, sobre la violencia de género, la discriminación referida como un *síntoma* de la sociedad, que pasa de ser un problema de hombres y mujeres a una señal de que socialmente se desmantela la igualdad, donde se precarizan las relaciones, se afecta la salud, se altera el funcionamiento laboral. Por tanto, es destructivo, perjudicial y privativo de oportunidades. Esta antropóloga profundiza y va más allá cuando se refiere a la violencia de género, a la imparable desigualdad, ya que trabaja sobre la violencia letal, **el ejercicio de la crueldad, del control sobre el cuerpo de las mujeres**, y emprende un desarrollo de la pedagogía de la crueldad. “Llamo pedagogías de la crueldad a todos los actos y prácticas que enseñan, habitúan y programan a los sujetos a transmutar lo vivo y su vitalidad en cosas” (Segato, 2018, p.11). Se enseña a cosificar, transformar lo vivo en objeto, para destruir todo vínculo, para situar la indolencia y precariedad de la misma vida. A la mujer se la disciplina, somete, se la subyuga, porque lo que está en juego es el mismísimo poder.

Nuestra imperiosa necesidad es salir de esa historia de aprovechamiento lapidario, de amputación, y, como se advierte, de exclusión laboral, donde se la vapulea de a poco, se la devasta, se la corroe. Pero paradójicamente volvemos a remontarnos y a quedarnos en lo restrictivo y obstruyente del trabajo indelimitado: *el teletrabajo*, donde el uso del tiempo es discutido, injusto, donde lo que se generó es desplomar nuevamente en el agrandamiento de la brecha: de inequidades, desigualdades, ya que todos conocemos que las tareas reproductivas no remuneradas son realizadas o llevadas a cabo en la mayoría de los casos por mujeres. Es el trabajo en aislamiento, y el aislamiento socava las igualdades.

Para las mujeres es una doble tarea. Por un lado, lo cotidiano en cuanto a lo doméstico y los cuidados, y por otro, la exigencia en cuanto al rendimiento del trabajo-mercado. Al objetivo laboral no le podemos quitar la demanda de la familia, en cuanto no se puede descuidar este aspecto, debido a que lo que estaba separado —trabajo— se llevó al hogar.

Como bien sabemos, las mujeres predominan en el mundo del trabajo no remunerado, no en el remunerado, situación que implica un gran esfuerzo y nada condice que sea satisfactorio, en muchas es obligado.

Si el trabajo remunerado configura una necesidad de toda persona en integridad, posicionamiento, estructuración, realización personal, transformación de uno mismo y en uno mismo, a los dichos de Christophe Dejours, el mismo implica, en cuanto a esa transformación, una condición de vida para toda persona. Si hoy suceden hechos de discriminación laboral como los sufridos por Amelia, eso configura una trabajadora sufriente e impotente.

La modalidad del teletrabajo generó una perturbación, una desorganización, una inclinación de la balanza hacia el costado de la mujer, ya que estamos hablando de un trabajo sobre otro trabajo, uno remunerado y otro ¡no! Hay una yuxtaposición no reconocida en esta modalidad, que no se nombra, pero se siente. Tenemos trabajadoras que se levantan a la madrugada para avanzar con el trabajo, porque hay mejor conexión o porque no tienen a los hijos/hijas que les demandan atención. Cómo explicarle a un hijo/hija que tiene que enviar un correo a esa hora y ¡ya! Cómo resolver el tema del cuidado cuando no tienen con quién compartirlo, y toda la jornada recae sobre las madres abocadas a la crianza.

La mujer salió de su entorno a trabajar, pero nada nos indica que por ser integrada al mundo laboral alguien entró al mundo reproductivo, a esa particular historia de cuidado. En esta historia de cuidados todavía hay mucha soledad.

El confinamiento dejó en evidencia, al descubierto, la sobrecarga de trabajo hogareño que soportan mayoritariamente las mujeres. Esta sobrecarga va en detrimento de su propia salud. El teletrabajo generó y genera un impacto totalmente arbitrario, implica una supuesta igualdad

que no es contemplada, y ahí aparece el inconveniente para su desempeño profesional y laboral.

Como señala ONU Mujeres (2020), “el coronavirus golpea tres veces a las mujeres, por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar a otros”. ¿No será otro de los riesgos para tener en cuenta la inscripción del teletrabajo, que no se previó, pero que solo afectaría a una parte de la población, y serían las mujeres de todas y distintas edades? Al no respetar las pautas de acuerdo en esta coexistencia, se genera violencia de género, lo que, en consonancia con el Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), nos pone a pensar, ya que, como bien sabemos, hace mención a la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En el teletrabajo se gestan desconfianzas, se desconoce el tiempo de trabajo del otro. El no tener presencialidad puede ser todo el tiempo de conexión. Se habla de una nueva esclavitud, como una “servidumbre voluntaria”, una etapa de sobredominación y, en estos momentos, podemos decir que quien siente y vive esa esclavitud es la mujer, que tiene multifacéticas acciones, funciones... Al no haber una coparticipación del cuidado en el hogar, ella está en desventaja.

El trabajo para las mismas es desperejo y también es la primera que va a sufrir las consecuencias de las amenazas de desempleo, debido a que su hacer está en yuxtaposición con otras actividades cotidianas que quitan concentración y tiempo para el trabajo remunerado. Esta fragilidad, de la doble labor la obstaculiza, la limita, la excluye y le disminuye la posibilidad de una competitividad justa, leal y limpia.

Las personas que más desempleo van a sufrir son quienes tienen más obligaciones y trabajo reproductivo no remunerado. Más personal a cargo, menor proporción de oportunidades; mayor desequilibrio, mayor desigualdad a la vista de posibles ascensos.

Ante esta modalidad, se ha generado en las mujeres a cargo del cuidado una nueva soledad patológica, donde tienen que lidiar por sí solas en el trabajo. Cuántas mujeres tuvieron que cambiar su sistema de trabajo y aprender otro modo, el *tecnologizar* todo las ha agobiado. No hay un descanso, un distanciamiento. La carga de trabajo, el horario laboral, que en muchos casos se ha cambiado, la combinación con lo doméstico, la desmedida exigencia y la necesidad de acomodación se han convertido en perpetuos. A esto se suma el compromiso de aprender a usar la tecnología, las dificultades y los desgastes psicológicos por la frustración de no tener la “suficiente habilidad” en el aprendizaje rápido. La adaptación a esta modalidad genera largas jornadas de trabajo; ya no son ocho horas, sino la imprevista extensión e intencionalmente favorable solo a los más fuertes, los empleadores.

Se ha aniquilado el respeto por el tiempo propio, y ni mencionar la entrega de las horas de lactancia en las madres con infantes. Lo que se ha dejado piedra libre es el acrecentamiento de las malas prácticas en detrimento de las trabajadoras, donde el hostigamiento y el *mobbing* se encuentran a la orden del día. Se han debilitado los estados de cordialidad, de cooperación, y se han instaurado estas –tergiversadas– prácticas de coacción, sobreexigencia, persecución, amedrentamiento, amenaza y comunicación hostil –como no se visibiliza a la persona, se la agravia–, por medio de la tecnología y los *e-mails*. Esta distancia lo facilita y se establece un hiperindividualismo. Las personas trabajadoras pierden el contacto social, a partir del teletrabajo.

El confinamiento generó en algunas mujeres una suma de factores de violencia, por la posición en la que quedaron sumergidas al compartir todos los días, todo el día con sus parejas. El salir a trabajar en estos casos donde hay maltrato, implica un proceso de liberación, de socialización, además de independencia económica. Las horas en otro lugar no solo las auxilia y alivia, sino que las descomprime y les provee salubridad.

La desconexión digital se convierte, por tanto, en una herramienta imprescindible para evitar los riesgos psicosociales emergentes del teletrabajo y para revertir sus efectos. Para evitar mayor precarización, se hace precisa una perspectiva de salud laboral de género. Se deben erradicar las desigualdades en todo lo que realizamos, aplicando prácticas preventivas hacia la salud. Una acción justamente es preservar los derechos laborales. También será necesario, para poder avanzar, hacer cambios en las políticas de prevención de riesgos que ajusten el teletrabajo. Pero, sobre todo, se va a exigir una nueva mirada de género en la delineación, la implementación y el control de esta acción preventiva.

En los lugares de trabajo será menester tomar medidas contemplativas para aquellas mujeres que deben conciliar el tiempo de trabajo remunerado y el no remunerado en su jornada diaria. Se deberá dar prioridad a la escucha de las trabajadoras para que esta modalidad no signifique un retroceso en cuanto a derechos conquistados, a sabiendas y congruentemente con los derechos humanos en el reconocimiento de gestionar la justicia, para que no haya desequilibrios e iniquidades.

El aumento del malestar y las afecciones mentales ligadas a la violencia y al trabajo resultan esencialmente de la fragilización generada por los métodos de organización, lo cual ha manifestado una serie de consecuencias y diversos problemas, como la pérdida de libertad y del tiempo propio. Los síntomas los podemos ver desde ataques de pánico, llanto fácil, estrés, estados de ansiedad generalizados, desbordamientos, desenfreno, estados depresivos, frustración hasta sentimientos de impotencia e ira, generados por las dificultades sorteadas, ante la exigencia de querer lograr y cumplir con todas las demandas.

Ante la decisión en cuanto a optar por el teletrabajo, luego que se levante la pandemia por COVID 19 y se revea en continuar o imponer esta modalidad, la decisión tiene que ser desde lo equitativo, lo convencido, desde el favorecedor, y no desde un trabajo que adjudique presiones. Las

personas que tienen familiares, hijos, hijas, padres, personal a cargo en su familia deben pensar que puede no ser una opción beneficiosa.

Muchas mujeres consideran que su carrera profesional se vio afectada o condicionada por las tareas reproductivas. Cambiaron sus tiempos, se modificaron las oportunidades; con la maternidad no las consideraron competitivas, ¡y más! Son muchos los impactos que no deberían presentarse y quedar.

Al momento de un ascenso, la maternidad es vivida como un desafío. ¿Es un desafío o una limitación? Porque más que una situación a la que se enfrentan, les hace ver el destino de obstáculo que las prescinde y excluye. Es necesario que se perfore el techo de cristal y se despege del piso pegajoso. “A pesar de notables progresos alcanzados durante los últimos 20 años, las cifras actualizadas de la OIT muestran que persisten las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso al mercado laboral y en las condiciones de trabajo” (OIT, 2018). Sabemos, además, que los lugares de direcciones, presidencias, conducciones son mucho menores en mujeres respecto a hombres.

El Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA) realizó encuestas poco tiempo antes de la pandemia, en la cual el 50 % de las mujeres encuestadas hizo referencia que a lo largo de su vida fueron discriminadas, sea por mal pagadas, discriminación por tarea o por sus superiores.

El acoso discriminatorio hacia embarazadas o mujeres con hijos/as es un ejemplo de las violencias y el acoso. Las desventajas hacia ellas son muy visibles. Se les anulan sus libertades —derechos humanos—, generándoles pérdidas en la inserción. Son degradadas de sus funciones. Se les disminuye el salario. Se las fuerza para que renuncien, o simple y definitivamente las despiden. Es un abuso de poder que se presenta y atenta contra la dignidad de las trabajadoras, que tiene como finalidad



denigrar su lugar de trabajo, someterlas y, además, dañarlas, como bien conocemos las consecuencias que dejan en la salud.

La discriminación y el acoso psicológico laboral son situaciones que afectan a muchas embarazadas y a muchas mujeres que han tenido a su hijo/a. Algunas se encuentran en tal colonización que no reconocen como violencia el ser echadas de sus puestos por embarazo, renuncian o se van sin su indemnización. Ellas están desprovistas de la defensa de sus derechos a trabajar. Está naturalizado su desempleo, el cual es discriminatorio y prejuicioso por estar embarazadas. Ellas pierden muchas oportunidades. Se las excluye, se las ningunea e invisibiliza laboralmente.

¿Qué nos lleva a hablar de un deseo castigado? Hablamos de lo que siente un sujeto por realizar una actividad laboral en la cual se lo inhabilita y se lo escarmienta. No estamos hablando de un deseo que pasa el umbral de lo razonable o que es desbordado, sino a uno propio del sujeto, a todo deseo humano, al deseo del reconocimiento, que no debe estar subordinado al poder, a la dominación, al sometimiento que llega hasta el arriesgar su vida, a una constitución del sujeto debilitado, sino a la posibilidad de disponerse a alcanzar algo que aspira. Al decir de Platón, el deseo es deseo de algo bueno, algo que le hará bien a la persona.

En el caso de las mujeres que deciden formar una familia, embarazarse, se vivencia que su deseo de trabajar es regulado socialmente, y no individualmente, como correspondería. Parecería que su decisión estaría determinada por lo que otros deciden que es aceptable o no. De esta forma la mujer se vería como desafiante, transgresora o en falta. Se la corre de su decisión como persona autónoma. La mujer pasa a ser en los trabajos un obstáculo, “el” obstáculo y “su propio” obstáculo, encontrándose ante dos opciones: renunciar a la maternidad o renunciar al trabajo. Ese es el costo que se paga para ser madre.

La iluminación para erradicar estas prácticas siniestras ha contemplado la reunión y creación del Convenio 190 de la OIT, como bien

lo establece, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El derecho a la igualdad es el derecho a la no discriminación aplicado al mundo del trabajo: “[...] que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo” (Convenio 190), estableciendo un enfoque inclusivo en lo pertinente que hace en cuanto a contemplar la precisa perspectiva de género.

Podemos decir que la necesidad de este Convenio tiene en cuenta los factores y las incidencias de las violencias, los acosos y los riesgos psicosociales que determinan las desigualdades y las inequidades en las oportunidades. Las mujeres, por cuestión de género, no solo tienen menos probabilidades que los hombres de participar en el mercado de laboral, sino que, cuando la tienen o acceden a esas oportunidades, la mayoría tienen altos riesgos de estar ocupadas con empleos desprovistos de igualdad monetaria y trato indigno. Parece que siempre tienen que estar subordinadas, donde se las sitúa en una pretensión de conformistas y dependientes, sin posibilidades de merecer igualdad.

Ante la ausencia de igualdad y la discriminación, el Convenio viene a proveer un enfoque inclusivo e integrado, a exigir a los empleadores tomar medidas adecuadas, protegiendo la privacidad de las personas implicadas; a establecer que la violencia y el acoso, sea a hombres o mujeres, es inaceptable y sancionable. Ya no es necesario que esta conducta sea repetida para enmarcarla, ya que es una amenaza a la integridad de las personas y a su trabajo. Se plantea el no recibir un trato violento y de acoso, sino la necesidad de considerar el respeto, la promoción y el disfrute como derecho de toda persona.

#### **4. Conclusión**

Los tiempos del trabajo en soledad han crecido vertiginosamente. Se ha instalado la falta de ayuda y compañerismo, el no respeto, el

descuido, la no solidaridad, la desconfianza, el individualismo y, con mayor profundidad, la competencia desleal que arrasa toda posibilidad de proveer salud. Hay un estallido de malestares, patologías devenidas de las malogradas diagramaciones o “maniobras” *de y en* las condiciones del trabajo.

Variadas son las presiones, cargas, limitaciones y exclusiones que reciben las mujeres en sus lugares de trabajo. Cambiar esta concepción y, fraternamente, dar lugar a la equidad y a la igualdad parecería un punto de imprecisión intencionada. Seguirá llevando más tiempo, pero no dejaremos que sean avasallados los derechos humanos como el trabajo y el vivir sin violencia. La ratificación del Convenio 190 en estos últimos días en Argentina y la posibilidad de que así lo sea en los otros Estados, es una de las esperanzas para todos los países que brindarán este advenimiento de cambio.

El trabajo es el primer lugar de placer. Es lo de uno mismo con uno mismo y esto es antes del reconocimiento por parte del otro. No depende de los demás. Es el encuentro con uno mismo en el hacer. Es por eso que no debe ser amputado o impedido, porque nos quita y nos limita nuestra esencia. Paradójicamente, fue la integración a la esfera laboral por parte de la mujer lo relevante para comprender la discriminación en el mercado laboral.

Ser madre, tener proyectos de familia o con la pareja no debería ser un obstáculo, ya que entra en el orden del acuerdo, de las decisiones familiares, de contrato. La historia ha dado un marco de continuidad y desventaja, donde no se ha podido todavía zanjar la cuestión de ser mujer. Surge preguntarnos en lo referente a los riesgos laborales, al acoso discriminatorio maternal, que podemos describirlo como “*mobbing maternal*” —donde se utiliza como pretexto para dejar afuera a la mujer por su estado de embarazo o sus hijos/as— si esto es producto y consecuencia de la discriminación de género o si el estado de embarazo y maternidad

generan, por cuestiones económicas, actitudes de discriminación y hostilidad de la empleadora hacia la mujer.

Podemos concluir que muchos casos de situaciones de mujeres en su vivencia laboral son producto de una discriminación de género subyacente, que, por cuestiones económicas, prefieren prescindir de su incorporación. *Subyacencia* que marca el reconocimiento de la yuxtaposición de tareas destinadas solo a ellas.

Es una mixtura de hostilidad hacia el género por parte de las empleadoras y la cuestión del ahorro económico o codicia y negligencia-indolencia.

Ante estas situaciones, es indispensable socialmente tener un compromiso que efectivice la posibilidad de promover espacios de visibilización para desnaturalizar, de información y conocimiento de los derechos de las trabajadoras, fomentar la conciencia y el trato igualitario, la prevención, el estar atentos a los procesos insidiosos y, sobre todo, trabajar potentemente para que esta forma de ejercer el trabajo en algunas instituciones sea bloqueado, exterminado, porque, como bien dice la psiquiatra y pionera en acoso laboral Marie-France Hirigoyen, fastidiar a un trabajador/a es malgastar su capacidad.

El trabajo es, para todos, un derecho humano y es justicia social lograr que sea digno e igualitario.

## 5. Referencias bibliográficas

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2002). *Protección de la Salud de los Trabajadores*. ISBN 92 4 3590529. Serie N° 4.
- Barrancos, D. (2008). *La puñalada de Amelia*. (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio

telefónico en la Argentina). Disponible en [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/11478/Documento\\_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/11478/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Bucci, L. (2017). *Violencia laboral. Mobbing: víctimas victimizadas*. Ed. Laborde, 2ª edición aumentada y corregida.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano. Asociación trabajo y sociedad*. Piette (Conicet). Editorial Lumen.
- Dejours, C. (1992). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del trabajo*. 2º Edición. Editorial Humánitas.
- Dejours, C. (2007). *Trabajo y violencia*. Editorial Payot&Rivages. Madrid. España.
- García A., y Piñuel I. (2015). *La evaluación del Mobbing. Cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. 1º Edición.
- González de Rivera J. L. (2006). *Crisis emocionales. Cómo salir airoso y reforzados de nuestras crisis*. Editorial Espasa. Madrid España.
- Hirigoyen, Marie F. (2006). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Editorial Paidós. 1º edición. 9º Reimpresión. Buenos Aires. Argentina.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Editorial Paidós. Buenos aires. Argentina.
- Hirigoyen, M. F. (2006). *Mujeres maltratadas. Los mecanismos de la violencia en la pareja*. Editorial Paidós. 1º edición. Buenos Aires. Argentina.
- Hirigoyen, M. F. (2012). *El abuso de debilidad. Y otras manipulaciones*. Editorial Paidós 1º Edición Buenos Aires. Argentina.

Honorable Concejo de la Nación. Aportes para una mejora en la calidad institucional.

Honorable Senado de la Nación. Secretaria Parlamentaria. Dirección de Publicaciones, Instituto Federal de Estudios Parlamentarios. Aportes para una mejora en la calidad institucional. Violencia laboral: un debate pendiente.

Informe Mundial sobre Violencias y la Salud.

Mobbing maternal y violencia estructural contra las mujeres.

Nieto, H. (2005). *Subgerencia de Estudios, Formación y Desarrollo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). Argentina.

Oficina de Asesoramiento sobre violencia laboral (OAVL). Trabajo digno, sin violencia laboral.

Revista de Psicotrauma para Iberoamérica. 1(1). 2002.

### Sitios web

About Español. (2020). *Educación y religión. Todo lo que debes saber sobre la educación, ciencia, cultura, historia, religión y otros temas importantes*. Disponible en <https://www.aboutespanol.com/significado-de-techo-de-cristal-y-suelo-pegajoso-1271776>

Ámbito. (2018). *El 50 % de las mujeres siente discriminación en el trabajo*. Disponible en <https://www.ambito.com/edicion-impresa/el-50-las-mujeres-siente-discriminacion-el-trabajo-n4025083>

Carácter Urbano. (2020). *Los 30 derechos fundamentales de los Derechos Humanos*. Disponible en <https://caracterurbano.com/>

politica-y-economia/derechos-fundamentales-declaracion-universal-derechos-humanos

Portal de los Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Enseñanza. (2020). Riesgos Relacionados con la Psicología. Factores psicosociales. Disponible en <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicologia/factores-psicosociales/>

Naciones Unidas. (2018). *El COVID-19 golpea tres veces a las mujeres: por la salud, por la violencia doméstica y por cuidar de los otros*. Disponible en <https://news.un.org/es/story/2020/03/1471872>

Satsaid. (2015). *Violencia laboral*. Disponible en <http://www.satsaid.com.ar/satsaid/violencia-laboral-entre-mujeres/>

### Portal OIT

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2007). *Foro de la OIT sobre el trabajo decente para una globalización justa*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS\\_083969/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_083969/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019). *Convenio num 190. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo* Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf) Convenio 190.

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2018). *OIT: Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo*. Disponible en <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang->

[-es/index.htmhttps://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm](https://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_242618/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_242618/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (s.f.). *Protección de la maternidad*. Disponible en [https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm)



# Violencias en las relaciones laborales. El enfoque de género y el derecho<sup>1</sup>



Lydia Guevara Ramírez<sup>2</sup>

*Cuba*

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Qué se entiende por violencia laboral o en el trabajo, diferentes acepciones. 4. Concepto de prejuicios y estereotipos vinculados con el mundo del trabajo. 5. Normas internacionales del trabajo específicas para proteger a las trabajadoras contra la violencia laboral. 6. Una mirada a la labor actualizada de la Organización Internacional del Trabajo. 7. La violencia de género como forma de discriminación en el empleo. 8. La legislación nacional cubana y la protección a las mujeres contra la violencia de género. 9. Conclusiones. 10. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

El texto trata de abordar la violencia laboral en sus múltiples manifestaciones. Inicia con la visión de género, ajena a la mirada patriarcal o androcéntrica, con el fin de reconocer los obstáculos existentes

<sup>1</sup> Apartes extraídos de *Violencia de Género En las Relaciones Laborales. Estereotipos, Fobias y Prejuicios Causantes de Discriminación en el Empleo*, publicado en el blog de Lydia Nieves Guevara Ramírez.

<sup>2</sup> Secretaria de la Mujer de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas. Miembro del Ejecutivo de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social. Profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Habana. Miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Miembro de la Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones.

respecto al empleo femenino cuando se aplican “patrones de igualdad” sin “equidad”, los cuales son discriminatorios, para posicionar a las mujeres en una relación de trabajo, conciliando sus múltiples actividades laborales, familiares y sociales.

Se presenta un enfoque desprejuiciado del mundo del trabajo, basado en la no discriminación por género y desterrando los estereotipos y prejuicios, así como el dañino sexismo y lenguaje excluyente, por un lenguaje inclusivo que visualice a hombres y mujeres en sus actividades.

## 2. Introducción

En un mundo signado en masculino se hace muy difícil romper estereotipos, que tanto daño ocasionan en la selección e ingreso de las personas en el trabajo, sobre todo, a las mujeres después de haber logrado penetrar, mantenerse, promover y alcanzar una presencia real por su capacidad y profesionalidad.

Existe la creencia de que la mujer debe reservarse para las tareas laborales más livianas y menos complejas, es decir, aquellas de carácter administrativo, en el sentido del trabajo en oficinas, para garantizarle sus varias jornadas diarias: cuidadora, trabajadora, proveedora de recursos con aporte financiero y material a la familia y, en su momento, reproductora para el reemplazo de la generación que le toca vivir. Pero, hoy en día, los hogares son diferentes, como también lo es el concepto unívoco de familia, que cambió por familias<sup>3</sup> que van desde aquellas habituales de madre,

<sup>3</sup> Capítulo III De las familias, de la Constitución cubana, proclamada el 24 de febrero de 2019, artículo 81. “Toda persona tiene derecho a fundar una familia. El Estado reconoce y protege a las familias, cualquiera sea su forma de organización, como célula fundamental de la sociedad y crea las condiciones para garantizar que se favorezca integralmente la consecución de sus fines. Se constituyen por vínculos jurídicos o,

padre e hijos, hasta la familia unipersonal, monoparental, extendida en diferentes generaciones y en las que se diluyen los roles de madre-padre por ser personas de igual sexo.

Ante los retos de la sociedad y, por ende, del mundo del trabajo, el espacio laboral puede estar en diferentes lugares, desde la propia empresa u organización, hasta la vivienda o incluso en otra región/país. El protagonismo ahora es del trabajo a distancia, el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Todos son a distancia, pero no son iguales.

Aunque no es el sentido de estas reflexiones extendernos fuera del objetivo esencial perseguido, retorno a su núcleo principal, específicamente, al enfoque de género en las relaciones de trabajo y los diferentes fenómenos y riesgos a los que se enfrentan las mujeres. Estas situaciones, en muchas ocasiones, les impiden tener un ambiente seguro, saludable y agradable de trabajo, convirtiéndose en un entorno agresivo, violento e inseguro, causante de daños a veces irreversibles para su salud física, mental y social.

En mis propuestas que convocan a su atención, trataré los estereotipos, los prejuicios e incluso las fobias que, definitivamente, conducen a juicios desfavorables para las mujeres y que les impiden desarrollar sus potencialidades reales de conocimientos y habilidades adquiridas, provocando consecuencias irreparables ante la pérdida de autoestima que les hacen retroceder en su prestigio profesional.

*(cont. nota 3)* de hecho, de naturaleza afectiva, y se basan en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de sus integrantes. La protección jurídica de los diversos tipos de familias es regulada por la ley.” Artículo 82. “El matrimonio es una institución social y jurídica. Es una de las formas de organización de las familias. Se funda en el libre consentimiento y en la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de los cónyuges.”

Les convoco a reflexionar sobre el tema en las siguientes páginas de esta provocación hacia un análisis profundo de los riesgos psicosociales y organizacionales en los ambientes laborales. El objetivo es hacer visible lo que aún resulta invisible para muchas personas y que pasa inadvertido, como lo son los hechos de violencias en las relaciones de trabajo.

### 3. Qué se entiende por violencia laboral o en el trabajo. Diferentes acepciones

El concepto de *violencia* ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud, en el Informe mundial sobre la violencia y la salud (OMS, 2003), como

el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (p.3)

Con posterioridad, y basada en los estudios realizados en el ambiente de trabajo e informes respondidos por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en el “*Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*”, la OIT (2003) adoptó la siguiente definición de violencia en el trabajo: “toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”, quedando claro que, como *consecuencia directa*, se sobreentiende “un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable” (p.11).

Otra definición, acertada por su generalidad, es la del psicólogo argentino Jorge Corsi, quien expresa:

la violencia siempre es una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza, ya sea física, psicológica, económica, política, e implica la existencia de un “arriba y un abajo”, reales o simbólicos, que adoptan habitualmente la forma de roles complementarios: padre-hijo, hombre-mujer, maestro-alumno, patrón-empleado, joven-viejo.

En esta definición notamos una referencia a la subordinación como parte de la relación personal entre dos. Y para no hacer demasiada extensa la cita de definiciones, solamente nombramos que el Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, del 26 de abril de 2007, aspira a prevenir y, en caso necesario, gestionar problemas de intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo y condenar toda forma de acoso y de violencia. El Acuerdo insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones.

El Acuerdo diferencia ambas situaciones de la siguiente manera:

El acoso en el trabajo aparece cuando uno o varios trabajadores son objeto de abuso, de amenazas y/o de humillaciones *repetitivas y deliberadas* en circunstancias vinculadas al trabajo, ya sea en el lugar de trabajo, o con ocasión o motivo de este.

La violencia en el trabajo se produce cuando uno o varios trabajadores son agredidos en circunstancias vinculadas con el trabajo y se manifiesta desde la falta de respeto hasta el impedimento de alimentarse, dirigida hacia el ánimo de destruir al otro, va de la incivilización hasta la agresión física. Puede tener la forma de agresión verbal, del comportamiento puramente sexual, de agresión física [...]. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007)

Como se puede observar, por una parte, cuando se define el acoso en el trabajo se trata la repetición de los actos y, por otra, la conducta intencional. En el caso de la violencia en el trabajo, no requiere repetición, un acto basta para ser violencia, bien sea física o psicológica, y todas se basan en el acto intencional.

Los estudios realizados a nivel internacional se desarrollan y publican desde finales de la década de los 90. En ellos se establece la diferencia entre “violencia física”, producida por atentados y ataques a las personas, maltratos de obra, que provocan lesiones físicas, incluso hasta la muerte, con causas variadas como son las adicciones (alcoholismo, drogadicción), y “la violencia psicológica”, que comprende el acoso laboral (tanto el moral como sexual), los maltratos y humillaciones en conductas aisladas y “otros factores psicosociales y organizacionales”, entre los cuales podemos incluir los estereotipos y prejuicios, que provocan síndromes postraumáticos como el estrés y el síndrome del trabajador quemado o *burnout*, la carga de trabajo, el horario/los turnos de trabajo, el clima organizacional y otros.

Al nivel internacional, la manifestación del fenómeno y el creciente número de trabajadores que, como resultado de encuestas de diferente extensión y profundidad, expresan haber sido hostigados, maltratados, discriminados, sometidos a presiones y a un ambiente hostil. Causó preocupación por su identificación y visualización, por conocer las regulaciones que han de aplicarse y cuáles son los límites entre la violencia y otros factores de riesgo en las relaciones laborales.

A nuestro entender, por los años de experiencia de todos los investigadores latinoamericanos que participamos del análisis y apreciaciones el tema, donde quiera que existan relaciones de subordinación o de dependencia “laborales”, habrá siempre factores de riesgo que puedan provocar violencia laboral, si tenemos en cuenta que entre los componentes que la originan están sin ser los únicos, pero sí los fundamentales:

- El uso abusivo del poder de mando y la dirección de hecho o derecho. Se incluyen todas las facultades del empleador que constituyen un desbalance en la relación laboral y que el carácter protector del derecho laboral va a equilibrar para garantizar seguridad, protección y justicia social en el ambiente laboral.
- La intención o el ánimo de provocar consecuencias nocivas en el destinatario. Su finalidad siempre está vinculada con el trabajo o en ocasión de su realización. Es así como el ámbito laboral se convierte en un *campo de batalla*, siendo el lugar que está causando el factor de riesgo para el trabajador o la trabajadora víctimas de dicha violencia.
- El sujeto sobre el cual se descarga dicha fuerza. Puede ser individual o colectivo, persona física o jurídica, casi siempre una persona individual y, por cierto, la que tiene la capacidad, los conocimientos y los resultados más satisfactorios en su trabajo. Precisamente, por ello es que se le quiere eliminar de la organización.
- El resultado de daño. Puede ser desde una lesión física o alteración psíquica, visible o no, hasta la muerte por homicidio o suicidio, con las consiguientes secuelas que siempre quedan en la persona afectada por el tiempo sometido a tal contingencia.

No hemos incluido entre los elementos para identificar la violencia, la frecuencia, al ser una parte integral de la llamada definición conceptual, típica y usual del acoso. La razón es porque somos del criterio, como otros investigadores, de que un solo hecho de gravedad por sus consecuencias, cuando la víctima se ve sometida al escarnio y burla pública del colectivo, puede ser reconocido como un episodio de violencia laboral o de acoso discriminatorio.

Igualmente, no hemos entrado a la definición de si es física o psicológica, porque en el resultado es donde se aprecian las huellas que deja en la salud del sujeto. Cabe diferenciar la violencia en razón del género, que tiene su identidad propia, debido a ser la mujer la víctima específica de tal tipo de violencia, con diferentes manifestaciones como la discriminación por edad, cantidad de hijos, ser proveedora, cuidadora y procreadora, ser el sostén de la familia, por embarazo, llegando hasta el acoso sexual y el acoso en razón del género.

Se trata del impacto de las causas y condiciones de riesgo en el ambiente laboral sobre las relaciones sociales, en general, y, en especial, las tuteladas por el derecho. Esto, con la intención de llegar al entendimiento de que, en última instancia, se lesionan derechos inherentes a la persona humana en su doble carácter de ser *biopsicosocial* y vinculado con un trabajo, que continúa teniendo derechos humanos como ciudadano o ciudadana cuando traspasa el umbral del centro de trabajo, pues no se despoja de su condición de ser humano.

Por ser jurista, el enfoque dado es desde el derecho o quizás desde la sociología jurídica, eludiendo el intrusismo profesional, que tanto daño hace en los estudios e investigaciones, porque “el intruso” no puede añadir a sus reflexiones el conocimiento precedente de la materia que está intentando cuestionar, quedando siempre espacios vacíos por donde se penetran los detractores de la existencia de este fenómeno dañino en el ambiente laboral.

El acoso laboral<sup>4</sup> es una manifestación de la violencia laboral, que se reconoce como factor de riesgo en las relaciones contractuales, al causar afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores. El acoso va en detrimento de la protección de la integridad física y mental, la

<sup>4</sup> En inglés se reconoce por el término *mobbing*, que ha coadyuvado a su conocimiento como una forma sutil de violencia que toma en cuenta el acoso moral o psicológico y el acoso sexual en su variante de acoso ambiental a la cual nos afiliamos (nota de la autora).



dignidad, la igualdad de oportunidades, tener un ambiente sano/seguro y la continuidad de la relación laboral.

Es un fenómeno de reconocimiento transdisciplinario como método de estudio de sistemas complejos desde la historia, la filosofía, la psicología, la sociología, el derecho, la medicina, la política, la antropología, la economía, la psiquiatría. Atañe a las personas sin distinción de razas, edades, profesiones, género, cultura, procedencia social y nacional. Permite tanto la generalización como la síntesis. Se apoya en un enfoque interdisciplinario desde el derecho para desentrañar los conceptos de “derechos fundamentales” estudiados y explicados por diferentes ramas, como el derecho constitucional, el derecho civil, el derecho penal y el derecho laboral, en dependencia de los destinatarios de sus consecuencias. En la riqueza de su abordaje por las diferentes disciplinas reside la visualización de su presencia en las relaciones interpersonales.

Más adelante regresamos al concepto de violencia cuando tratemos el Convenio 190 y la Recomendación No. 206 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

#### **4. Concepto de prejuicios y estereotipos vinculados con el mundo del trabajo**

Hemos buscado la interpretación de ambos conceptos y elegimos los siguientes, por su lenguaje coloquial:

Un *estereotipo*<sup>5</sup> es una imagen mental muy simplificada y generalizada basada en creencias compartidas y suelen exagerar un determinado

**5** Un estereotipo, tal y como lo define la RAE, consiste en una imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros (nota de la autora).

rasgo que se cree que tiene el grupo en cuestión que puede referirse a aspectos físicos, a intereses, etc. y no tiene por qué ser negativo. En realidad, son falsas creencias y suelen estar generadas por distorsiones cognitivas de la realidad que cumplen funciones de categorización, de simplificación de la realidad y convierten mentalmente el mundo en un lugar más previsible. (RAE, 2021)

Un *prejuicio* es un juicio u opinión, generalmente negativo, que se forma sin motivo y sin el conocimiento necesario, supone una actitud negativa y hostil hacia una persona que identificamos como perteneciente a un grupo, que se considera ajeno al propio grupo de referencia (región, nación, religión, cultura, clase social, orientación sexual, profesión, etc.). (RAE, 2021)

Como nace sin tener evidencias, por eso es un prejuicio o juicio anticipado al conocimiento real de dicha persona.

Los estereotipos se refieren más a la esfera del conocimiento, mientras que en los prejuicios interviene una valoración emocional, que puede basarse en criterios sin base real que pueden conducir a sentimientos de desprecio, pudiendo, en su forma más aberrante, convertirse en una fobia.

Ya, con enfoque más psicológico, encontramos las siguientes definiciones. El prejuicio no es solamente una declaración de opinión o de creencia, sino una actitud que incluye sentimientos tales como desprecio, disgusto o total repudio. Donde esté latente el prejuicio, los estereotipos muy rara vez quedan atrás. El término “estereotipo” hace referencia a reproducciones mentales de la realidad sobre las cuales se generaliza acerca de miembros u objetos de algún grupo. Tanto el prejuicio como las generalizaciones pueden poseer contenido positivo o negativo (Casas Martínez, 2008).

Igualmente, y desde el punto de vista psicológico, leyendo diferentes autores en una búsqueda de textos de investigaciones, encontramos una autora que, desde la doctrina, señala:

[E]l prejuicio se define como una actitud negativa hacia un grupo social o hacia una persona percibida como miembro de ese grupo mientras que el estereotipo es una característica asociada a una categoría cognitiva que es usada por los perceptores para procesar información sobre el grupo o miembros del grupo, o sea es un conjunto comprimido de creencias consensuadas sobre las características de un grupo particular. (Montes Berges, 2008)

En breves palabras, el estereotipo es una creencia o representación mental, mientras que el prejuicio conduce a una valoración negativa de un grupo o personas. Definitivamente ambos conducen a una discriminación en cualquiera de los ámbitos donde se apliquen.

Cuando etiquetamos a una persona o a un grupo basados en estereotipos mentales, ello se puede transformar en un prejuicio, o sea, en un juicio anticipado incluso sin conocer ni a la persona ni al grupo, por una idea preconcebida traspasada de persona a persona y hasta de generación a generación. Los prejuicios tienen tendencia a convertirse en actos discriminatorios.

Y cuando de discriminación se trata, entonces ella es la manifestación externa del prejuicio dada en el comportamiento de las personas. Muchos científicos sociales han conceptualizado la discriminación como el tratamiento desigual y desfavorecedor hacia un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio. Otros autores acentúan la importancia de la discriminación llegando a afirmar que el prejuicio solo será relevante cuando desemboque en discriminación.

¿Dónde está el problema? Desde la infancia nos crían a base de estereotipos, las niñas se visten de rosado y los niños de azul, las niñas juegan en el hogar, los niños en la calle, las mujeres fueron creadas para atender las labores domésticas y los hombres para proveer el sustento del hogar, las mujeres manejan mejor la casa, los hombres no atienden

igual las necesidades de los niños y niñas, los alemanes son personas disciplinadas con mentalidad de soldados, los judíos son muy ahorrativos y solo gastan lo mínimo y no mucho más de lo que han presupuestado, los hombres se desempeñan mejor como jefes, porque tienen más libertad y tiempo para ello, las mujeres son mejores secretarías y gestoras de documentos, porque son más dadas a los detalles y a la organización. Pero con este enfoque androcéntrico del mundo del trabajo, las mujeres no penetran en sectores tradicionalmente ocupados por los hombres y siguen en los puestos habituales donde, la mayoría de las veces, los salarios son inferiores y no tienen poder de dirección.

Ejemplos sobran. Por eso oímos que el destino de las mujeres es ser madres, porque la naturaleza las dotó de la maternidad, o cuando de la relación laboral se trata y reciben un estímulo o reconocimiento, se relaciona más a cuestiones externas, como la suerte, que con sus conocimientos y habilidades.

Por tanto, muchos de esos estereotipos se convierten en prejuicios, cuando, al disponer de la facultad de dirección, se aprecia más promover a un hombre que a una mujer; o definir que hay sectores donde, históricamente, las mujeres no son demandadas; o cuando se dispone que en las instituciones escolares para los niños de las edades preescolares es preferible convocar mujeres, porque los padres y las madres no admiten hombres para atender las necesidades de los niños y las niñas en esas edades. Y de ahí comienzan las convocatorias al empleo con enfoques sesgados, sexistas<sup>6</sup>, siendo elementos discriminatorios que impiden el empleo a hombres y mujeres.

Llegando a los casos extremos, los prejuicios se convierten en fobias, porque se desprecian personas del interior del país para determinados

**6** El sexismo se puede definir como una actitud hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico, hombres y mujeres (nota de la autora)

cargos, en cuanto su estética ahuyentaría a los clientes. Otro caso es no permitir *piercing* y tatuajes, porque antes solamente los presos se tatuaban. Lo propio se ha decir de la idea de que “el hábito no hace al monje, pero lo viste”, es decir, la moda marca la posibilidad de empleo de una persona.

Y cuando de ola de migraciones se trata, se cierran las fronteras a los extranjeros como consecuencia de *la xenofobia y el racismo*. No obstante, no es totalmente cierto que ese sea el fundamento, porque si los extranjeros cuentan con recursos financieros, entonces no importa el sexo, la identidad de género, el color de la piel y la procedencia nacional. Pero no se les establecen las mismas reglas a los forasteros desprovistos de recursos, ese es el concepto de *aporofobia* o miedo, desprecio y sentimiento de recelo, odio, fobia y rechazo contra los extranjeros pobres o contra los grupos étnicos diferentes.

Se rechaza a los pobres, ya sean africanos en toda Europa, o centroamericanos y caribeños, en América del Norte. Hay regiones del mundo donde el rechazo es para los árabes y musulmanes bajo el sello de terroristas, siempre que no sean poseedores de “petrodólares”. Los indígenas, hasta en sus propios países, son rechazados por los de procedencia europea, cuando los verdaderos habitantes del país son los oriundos que allí estaban cuando se dio la conquista y el aniquilamiento de la población autóctona. Los negros en muchos países, por el color de la piel y la fisionomía, son segregados. Pero no solo hay rechazos por los factores raciales antes mencionados, también los hay por obesidad, estatura y otras variables ajenas a la capacidad y a la profesionalidad.

A la hora de elegir candidatos para un cargo, si los currículos se envían por vía electrónica sin identificar a las personas por ningún elemento externo a la capacidad y a los conocimientos profesionales, resaltan estos y no aquellos. Pero cuando se seleccionan las personas y después hay que

proceder a la entrevista cara a cara, es cuando se modifica la elección y se desechan los mejores por motivos ofensivos a la dignidad humana<sup>7</sup>.

Cuando se elabora y difunde una convocatoria para empleo, se piden a veces inconscientemente indicadores discriminatorios que son ajenos al desempeño, como la edad, el sexo o género, el color de la piel, la estatura, la complexión física, la procedencia social y regional, la condición familiar y algunas preferencias personales.

Se reconocen varias prácticas de empresas que discriminan a las mujeres y que han sido identificadas en recientes estudios que reafirman cómo algunas empresas u organizaciones ante la posibilidad de elegir, se inclinan por los hombres a la hora de la captación de personal, las decisiones para la promoción, la formación y desarrollo, y la racionalización en caso de reducción de personal y, sobre todo, en la remuneración. La brecha salarial entre hombres y mujeres es habitual en el mundo. Para que dicha brecha pueda cerrarse deben transcurrir 200 años<sup>8</sup>.

El mayor prejuicio con respecto a las mujeres en el empleo se demuestra en las entrevistas de personal, donde a las jóvenes se les indaga sobre la maternidad, lo que no se preguntaría a un hombre

**7** Recientemente, hemos conocido dos hechos en los Estados Unidos relacionados con dos mujeres que mintieron para ser aceptadas en grupos, y que, finalmente, han tenido que disculparse, porque mintieron sobre su raza y al identificarse ahora con el grupo han demostrado que son blancas y no negras, que ocultaron el color de la piel para formar parte del grupo elegido.

**8** En el Informe Global sobre la Brecha de Género 2018, producido por el Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), se declara que ha habido avances, pero el panorama general sigue siendo inquietante, porque 88 de los 149 países encuestados registraron mejoras en el tratamiento de problemas como la brecha salarial y la representación política, pero aún preocupa que la brecha global de género tarde más de 200 años en cerrarse. (Las proyecciones para el empoderamiento económico de las mujeres, desde los salarios hasta el control financiero sobre los activos, es de 202 años).

sobre su decisión de tener hijos y cuántos, porque a él no le afecta en la misma manera.

En nuestra legislación laboral cubana, que toma en cuenta las normas internacionales sobre los y las trabajadores/ras con responsabilidades familiares, queda demostrado que, en la mayoría de los casos, son mujeres las que deben solicitar licencia para atender a sus progenitores e incluso a los de su cónyuge, o a hijos e hijas mayores de 16 años.

En el imaginario ocupacional, las mujeres tienen horarios más rígidos porque tienen carga familiar. La mujer que compite en este supuesto se arriesga a horarios flexibles de más de 8 horas, en horarios extralaborales, necesidad de viajar al interior del país y, por tanto, está obligada a tener una madre, abuela, tía o persona de confianza que se ocupe de sus hijos para poderse enfrentar a un entorno tan agresivo, donde lo que prima no es el resultado, sino el tiempo disponible a favor del cargo que se ocupa.

En consecuencia, surgen los llamados “pisos y paredes pegajosas y techos de cristal”, que no requieren más explicación que la dicha hasta ahora, en relación con su incapacidad para despegarse del piso y atravesar el techo que le impide sobresalir como lo hacen los pares masculinos o las mujeres sin carga familiar.

## **5. Normas internacionales del trabajo específicas para proteger a las trabajadoras contra la violencia laboral**

En su actividad tendente a la aplicación del principio de igualdad y de un enfoque de género con “equidad”, la Organización Internacional del Trabajo ha adoptado, desde el año 1951, una serie de convenios internacionales para la debida protección de la mujer y la familia:

- Igualdad de remuneración, (núm. 100).

- Discriminación (empleo y ocupación), (núm. 111).
- Trabajadores con responsabilidades familiares, (núm. 156).
- Trabajo a tiempo parcial, (núm. 175).
- Trabajo a domicilio, (núm. 177).
- Protección de la maternidad, (núm. 183).
- Trabajo decente para los trabajadores del hogar (núm. 189).
- Recomendaciones de la Conferencia de la OIT de 2009 respecto a “La igualdad de género como eje del trabajo decente”.

## **6. Una mirada a la labor actualizada de la Organización Internacional del Trabajo**

### **Antecedentes**

El Convenio 190 y la Recomendación 206<sup>9</sup> son el resultado de las campañas que organizaron durante muchos años los trabajadores, y en particular las trabajadoras, en los sindicatos y las organizaciones representativas de algunos de los trabajadores más vulnerables. El proceso para adoptar un convenio se inició en 2009 con la publicación de un informe especial de la OIT titulado “La igualdad de género como eje del trabajo decente”, en el cual se pedía la adopción de nuevas normas de la OIT para prevenir y eliminar la violencia por razón de género en el

**9** La Recomendación 206 complementa el Convenio y proporciona orientaciones adicionales para respaldar la aplicación del Convenio (nota de la autora).



trabajo. En él se reconoció que, si bien algunas de las normas existentes de la OIT contienen referencias a la violencia y el acoso, había lagunas importantes (OIT, 2021).

En su 325<sup>a</sup> reunión (octubre/noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 107<sup>a</sup> reunión (junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), un punto sobre “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, con vistas a la ulterior elaboración de un convenio completado por una recomendación.

El informe preliminar (Informe V) describe la legislación y la práctica de los países, con un cuestionario que deben responder los Estados miembro como está establecido en consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas. En el momento en que concluyó la preparación del informe, la Oficina había recibido respuestas de 85 gobiernos, 179 organizaciones de trabajadores y 29 organizaciones de empleadores y de un conjunto de organizaciones y comisiones de la sociedad civil.

La violencia de género formó parte de la Iniciativa sobre las Mujeres en el Trabajo impulsada en el marco de la celebración del Centenario de la OIT.

En 2019, la OIT llevó a cabo la segunda discusión en la Conferencia de un punto sobre “La violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, dando paso a la proclamación de un convenio completado por una recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, el cual lleva el No. 190 y la recomendación No. 206<sup>10</sup>.

**10** Dicho Convenio ya fue ratificado por los dos países que se requieren para su futura entrada en vigor en junio 2021 y son Uruguay y Fiji, para los que, a partir de esa fecha, tendrá efectos vinculantes y cuenta con las discusiones para su aprobación en España, Argentina y otros países que le darán el valor necesario como norma internacional de alcance global (nota de la autora).

En el Convenio 190 de la OIT, los Estados parte, así como las organizaciones de los y las trabajadores/ras, reconocen que la violencia y el acoso en el lugar de trabajo constituyen una violación de los derechos humanos. El instrumento, y su recomendación complementaria, consagran una definición amplia del “trabajador/ra” y del “mundo laboral”, para abordar los riesgos que enfrentan las mujeres y las niñas en muchos contextos, incluida la economía informal.

Además, reconoce los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo. Reconoce que la violencia y el acoso por motivos de género afectan desproporcionadamente a las mujeres y las niñas, y establece la obligación de los Estados de desarrollar políticas con un enfoque inclusivo, integrado e interseccional, que es fundamental para abordar las múltiples formas de discriminación y relaciones de poder desiguales basadas en el género. Las nuevas normas también contienen medidas de protección y prevención, así como mecanismos de implementación y reparación.

Al indagar en el contenido del texto del Convenio 190 vemos que no se da una definición definitiva del concepto, si no que se aportan los elementos constitutivos para que cada Estado elabore su propia legislación, tomando como fundamento lo previsto en dicho documento en el que se consideran aspectos relevantes de la incidencia de la violencia en el mundo del trabajo que a continuación resaltamos:

1. *El derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.*

2. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una forma de violación de los derechos humanos y una amenaza para la igualdad de oportunidades. Afectan fundamentalmente a las mujeres y las niñas por los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y las relaciones de poder desiguales por razón de género.*

3. *La necesidad de abordar las causas subyacentes y los factores de riesgo en las relaciones de empleo, entre ellos los estereotipos de género.*

4. *Los Estados están en la obligación de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso.*

5. *La violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, y su entorno familiar y social, son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad.*

6. *La violencia doméstica puede afectar el empleo, la productividad, la seguridad y la salud.*

7. *Hay un enfoque multifacético e integrado aplicable a toda la legislación pertinente (trabajo y empleo, igualdad, no discriminación, seguridad y salud en el trabajo, migración y derecho penal).*

8. *La violencia y el acoso también afectan la calidad de los servicios públicos y privados. Pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado del trabajo y permanezcan en él o progresen profesionalmente.*

9. *Cobra mucha importancia la prevención, así como los factores de riesgo subyacentes, las causas de la violencia y del acoso y las maneras de superarlos.*

10. *Se toman en cuenta los cambios contemporáneos del trabajo y el empleo, o sea, el impacto de las nuevas tecnologías con la necesidad de acabar la violencia y el acoso en respuesta a los retos y a las realidades del futuro mundo del trabajo.*

11. *La importancia del enfoque es centrarse en las personas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso. Esto incluye prever vías de recurso y reparación y apoyo a las víctimas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.*

Por primera vez un texto de la OIT sobre relaciones laborales introduce aspectos referidos a las relaciones domésticas y con ello reconoce la implicación que tiene la familia y el trabajo, además de la necesidad de tomar en consideración dichos aspectos para una comprensión inclusiva de la importancia de la conciliación familia-trabajo.

Igualmente, resaltamos los siguientes artículos del Convenio en cuanto al papel de los Estados y los interlocutores sociales en la consecución de espacios laborales libres de violencia y acoso.

Inicialmente en fase de discusión se daba la siguiente definición:

[...] violencia y acoso en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten de manera puntual o recurrente, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género y que cuando se habla de «violencia y acoso por razón de género» se deben reconocer aquellos comportamientos que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En el texto del Convenio, en su artículo 1, se concreta:

a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que

se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Permite entonces que la violencia y el acoso puedan definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. En su artículo 6 destaca:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. (Conferencia internacional del trabajo, 2019)

Por tanto, todos los actores del mundo del trabajo deben unir fuerzas para hacer frente a la cultura de la discriminación basada en estereotipos de género y prejuicios con respecto al trabajo de la mujer, en aras de evitar que siga existiendo. Al hacerlo se remediarán las circunstancias que hacen que las mujeres sean especialmente perjudicadas y se tomarán medidas a fin de erradicar el problema. Existen los medios para lograrlo, en particular, los convenios colectivos y los marcos legales, así como la recopilación sistemática de estadísticas desagregadas por sexo sobre la presencia de la mujer en el mundo del trabajo.

## 7. La violencia de género como forma de discriminación en el empleo

Abordemos ahora la erradicación de toda forma de violencia laboral con enfoque de género, como factor de riesgo en las relaciones de trabajo y con efectos en el medio ambiente interno, tanto en su forma de acoso sexual como de acoso moral, siendo una forma efectiva de discriminación en el empleo. La violencia de género, cuyas víctimas son mujeres en el 90% de los casos, constituye un problema acuciante que afecta a todos los países, siendo una manifestación de la desigualdad persistente de manera universal.

La Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General, en el año 1993, expresa:

[L]a violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre.

Una de las variedades de esta violencia laboral es el llamado *mobbing maternal*, por el cual se aplican episodios de acoso y hostigamiento a las mujeres por el hecho de querer ser madres. Los empresarios olvidan el efecto nocivo que esto produce desde el punto de vista demográfico sobre el cuidado que deben dispensar las madres a sus hijos. Esta medida convierte en chivo expiatorio a la mujer víctima de él, en el sentido de servir de “ejemplo” al resto, de lo que les ocurriría si estuviesen en igual situación.

Las mujeres que son víctimas de la violencia de género sufren un grave atentado contra buena parte de sus derechos fundamentales, como

son a la igualdad y a la prohibición de toda clase de discriminación, a la vida y a la integridad física y moral, a la libertad y a la seguridad, teniendo todos de una forma reconocimiento constitucional. Se ven igualmente afectados otros derechos que conectan con el bienestar de la persona y su familia, como son el derecho al trabajo y a la protección social de la familia y de los hijos, con prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

La discriminación en el empleo de la mujer es un hecho real por varios motivos, entre los que resaltan la ausencia de igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres. También se evidencia la falta de comprensión de los empresarios y empresarias con respecto al género, incidiendo por tanto en un mayor desempleo femenino y en la poca presencia de las mujeres en empleos con responsabilidad política, social, cultural y económica.

Dado lo anterior, surge el siguiente interrogante: ¿por qué las mujeres sufren más la violencia en el trabajo que los hombres? La respuesta no se hace esperar:

- Por la construcción del empleo y las diferencias sociales entre trabajo masculino y femenino.
- Como resultado de los roles tradicionales de hombres y mujeres que atribuyen valores a la supremacía masculina, además del ejercicio del poder
- Porque son ellas las que, principalmente, acceden a los empleos precarizados (contrataciones eventuales, empleo informal, horarios irregulares) que las coloca en situación de mayor vulnerabilidad de sufrir hostigamiento laboral y/o acoso sexual.

Sin embargo, la igualdad es un principio *ius cogens* que conduce a la efectiva consideración de las diferencias para evitar la discriminación que aún persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos, además de ser uno de los obstáculos principales para lograr la igualdad de género, siendo inaceptable, ya sea cometida por el Estado o sus agentes, en el ámbito público o privado.

La igualdad es de carácter mundial y sistémica, arraigada en los desequilibrios del poder y la desigualdad estructural entre los hombres y las mujeres, siendo sus manifestaciones principales la imposición de obstáculos al empleo, la estabilidad o permanencia, el establecimiento de requisitos sobre estado civil, la maternidad, la edad, la apariencia física o la realización de test de embarazo, el quebrantamiento del derecho de igual remuneración por igual tarea o función hasta el hostigamiento psicológico en forma reiterada con el fin de lograr la exclusión laboral.

La protección contra la violencia de género en el trabajo —y contra todas las formas de violencia— es una cuestión de derechos y de bienestar, pero también una cuestión de eficiencia. Las mujeres suelen ser desproporcionadamente afectadas por la violencia en el entorno laboral. Esta violencia sirve de sustento a la desigualdad y, por consiguiente, socava el potencial de desarrollo de todas las personas.

Hay que aspirar más que a la igualdad a la equidad de género, entendida esta en el sentido de no *dar a todos lo mismo*, sino dar a cada uno lo que le corresponde, es decir, que se tienen en cuenta las diferencias de cada caso. Una de las grandes luchas es la abolición de la discriminación de ambos sexos. Por lo tanto, la tarea fundamental de la equidad de género es ofrecer a todas las personas, independientemente de su género, las mismas oportunidades y los mismos tratamientos para garantizar el acceso a sus derechos, así como el uso de los bienes y servicios de la comunidad.



## **8. La legislación nacional cubana y la protección a las mujeres contra la violencia de género**

Son varios los artículos que resaltan en este texto la irrenunciable voluntad de combatir los hechos de violencia tanto en la sociedad en su conjunto como en los espacios laborales contra adultos, niños y adolescentes, personas con discapacidad y ancianos. La Constitución cubana adoptada por referendo, el 24 de febrero de 2019, en su texto destaca que el Estado está en la obligación de garantizar la igualdad efectiva en el disfrute y ejercicio de los derechos, y en el cumplimiento de los deberes consagrados en la Constitución y las leyes, así como la dignidad plena de las personas y su desarrollo integral.

Destacamos a continuación los siguientes artículos:

*Artículo 40.* La dignidad humana es el valor supremo que sustenta el reconocimiento y ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la Constitución, los tratados y las leyes.

*Artículo 41.* El Estado cubano reconoce y garantiza a la persona el goce y el ejercicio irrenunciable, imprescriptible, indivisible, universal e interdependiente de los derechos humanos, en correspondencia con los principios de progresividad, igualdad y no discriminación. Su respeto y garantía es de obligatorio cumplimiento para todos.

*Artículo 42.* Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.

*Artículo 43.* La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades. El Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social. Asegura el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos, las protege de la violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones y espacios, y crea los mecanismos institucionales y legales para ello.

*Artículo 44.* El Estado crea las condiciones para garantizar la igualdad de sus ciudadanos. Educa a las personas desde la más temprana edad en el respeto a este principio.

El Estado hace efectivo este derecho con la implementación de políticas públicas y leyes para potenciar la inclusión social y la salvaguarda de los derechos de las personas cuya condición lo requieran.

*Artículo 85.* La violencia familiar, en cualquiera de sus manifestaciones, se considera destructiva de las personas implicadas, de las familias y de la sociedad, y es sancionada por la ley.

Para completar el enfoque, la legislación laboral incluida en el Código de Trabajo y su Reglamento<sup>11</sup> toma en cuenta, en el artículo 2, el principio de igualdad en el trabajo y el salario sin discriminación por color de piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.

**11** Ley 116 y Decreto 326, ambos entraron en vigor en junio del año 2014 y contienen normas importantes para la protección de los derechos humanos en sede laboral y la protección especial de la mujer.

El capítulo IV está dedicado íntegramente a la protección de la trabajadora, estableciendo en su artículo 59 que el empleador debe crear y mantener las condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.

Además, contempla la protección a la maternidad con la prohibición del trabajo en horario nocturno en labores pesadas que coloquen en riesgo tanto a la madre como a su futuro hijo y ampliada en la legislación complementaria que incorpora el derecho de maternidad y paternidad para el disfrute de las licencias correspondientes.

El Código de Trabajo establece, en su artículo 146, que el empleador es el responsable de la dirección y organización del proceso de trabajo y su control. Él debe asegurar el conocimiento por los trabajadores de sus atribuciones y obligaciones, garantizar las condiciones de trabajo adecuadas y el disfrute de los derechos reconocidos en la legislación de trabajo, así como *desarrollar adecuadas relaciones con los trabajadores basadas en la atención a sus opiniones y quejas, la protección a la integridad física, psicológica y el debido respeto a la dignidad de los mismos.*

## **9. Conclusiones**

La violencia y sus diferentes manifestaciones se basan en relaciones laborales donde confluyen varios elementos, como el uso extralimitado y abusivo del poder, la reiteración y sistematicidad de las acciones dirigidas en contra de la víctima, la intencionalidad y la gravedad de las mismas, el atentado a los derechos humanos, el irrespeto a la dignidad humana como base de otros derechos y deberes inherentes a la persona humana. La violencia afecta la salud del trabajador, buscando como fin último someterlo para que abandone el centro laboral “voluntariamente” sin exigir indemnización alguna de su empleador.

¿En qué mundo vivimos? Vivimos en un mundo globalizado donde el avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones permiten que en segundos se divulguen por los diferentes medios a la opinión pública todos aquellos problemas que constituyan “noticias”, lo que apunta hacia la imposibilidad real de vivir en solitario, sin relaciones interpersonales que provocan el intercambio del conocimiento y el dominio de la información.

Por eso es imposible, *a priori*, asegurar que lo que antes hemos señalado no esté también presente en la realidad social cubana. Al contrario, afirmamos que existen iguales sucesos, pero su impacto es menor por el reconocimiento del papel de la mujer en el trabajo, donde ocupa más del 60 % de los cargos técnicos, siendo predominante en las esferas de la salud, la educación, las ciencias y en el derecho, tanto tribunales como fiscalía y abogacía y con igual salario por igual trabajo, sin brecha salarial en ningún cargo ni empleo.

Las normas jurídicas se promulgan para sancionar hechos reales que afectan a numerosas personas, la regulación se hace necesaria con carácter protector, educativo y preventivo de futuras acciones de tal naturaleza. En este orden de ideas, es necesario investigar para descubrir las causas y presentar conclusiones y estrategias para el tratamiento de la violencia laboral, sobre todo, de género, ya que una de las conclusiones de la ciencia es su comprobación en la práctica.

## 10. Referencias bibliográficas

Beghini, V. (2020). El acoso sexual en el mundo del trabajo. *Foro Mundial Bananero (FMB)*. Disponible en <http://www.fao.org/3/cb2538es/cb2538es.pdf>

Casas Martínez, M. (2008). Prejuicios, estereotipos y discriminación. Reflexión ética y psicodinámica sobre la selección de sexo

embrionario. *Acta 2 Bioethica*. 14(2) pp.148-156. Universidad de Chile, Santiago de Chile.

Centro de Investigación en Política Pública. (2019). *Informe Global sobre la Brecha de Género 2018*. Disponible en <https://imco.org.mx/informe-global-brecha-genero-2018-via-wef/>

Conferencia Internacional del Trabajo CN/D.398. (2019). *108.a reunión, Ginebra, junio de 2019. Comisión Normativa: violencia y acoso en el mundo del trabajo*.

Conferencia Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226900.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf)

Constitución de la República de Cuba. Publicada en la Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria del 10/04/2019

Decreto No. 326/2014. Reglamento del Código de Trabajo. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014.

Díaz Langou, G., de León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. y Karczmarczyk, M. (2019). *El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos*. Buenos Aires: Mujeres-PNUD.

León, J., Barriga, S. y Gómez, T. (1998). *Tema 9. Estereotipos, prejuicios y discriminación*. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/257303901\\_Estereotipos\\_prejuicios\\_y\\_discriminacion](https://www.researchgate.net/publication/257303901_Estereotipos_prejuicios_y_discriminacion)

Ley No. 116/2013. Código de Trabajo de la República de Cuba. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014.

Martínez, E. (2002). "Aporofobia". *Glosario para una sociedad*. Intercultural, Valencia, Bancaja.

- Montes, B. (2008) Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Revista Electrónica*. Universidad de Jaen, España.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019). *Convenio num 190. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf)* Convenio 190.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019a). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Lima.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019b). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020). Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo. *Nota 1 - El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras*.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020a). Serie de notas técnicas: Violencia y acoso en el mundo del trabajo. *Nota 2 - El acoso sexual en el mundo del trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020b). *Nota sobre política. Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206*.
- Pla Julián, I., Donat, A. y Bernabeu, I. (2013) Estereotipos y prejuicios de género: factores determinantes en Salud Mental. *Dialnet*.

# Violencia y acoso en el ámbito laboral Uruguayo



María Soledad De Franco Ábalos<sup>1</sup>  
*Uruguay*

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Tratamiento jurídico del acoso laboral en Uruguay. 3. La jurisprudencia oriental frente al acoso laboral. 4. El primer país en ratificar el Convenio Internacional del Trabajo 190: Uruguay. 5. Contenido del proyecto de ley sobre acoso moral en el trabajo, ingresado a estudio del parlamento uruguayo el 5 de agosto de 2015. 6. Incidencia del COVID-19 en la precarización laboral e incremento de los riesgos psicosociales. 7. Manifestaciones del poder del Estado, a través de la actividad jurisdiccional, y su responsabilidad en el actual contexto socioeconómico-laboral a la luz de los principios de razonabilidad y buena fe. 8. Conclusiones. 9. Referencias bibliográficas.

## 1. Introducción

En este artículo brindaré al lector extranjero un pantallazo general acerca del estado de situación uruguayo frente al acoso laboral. Referiré la ausencia de una ley específica sobre acoso moral y las dificultades que este vacío apareja. Señalaré la preocupación de la jurisprudencia en cuanto a los dilemas que enfrentan los jueces a la hora de fallar. Abordaré la ratificación del CIT 190. Revisaré alguna de las estrategias sugeridas por

**1** Doctora en Derecho de la Universidad Católica del Uruguay. Procuradora. Abogada. Docente y conferencista. Diplomada en Gestión, Gobierno y Profesionalización de la Empresa Familiar, en la Universidad Católica de San Juan de Cuyo, Argentina. Diplomada en Especialización sobre Psicopatía en la Universidad Hartmann, México.

la OIT para afrontar la crisis por COVID-19 y su impacto en la violencia laboral. Finalmente, analizaré un fallo judicial a la luz de la necesidad de preservar los empleos en el marco de la crisis actual y desde los principios de razonabilidad y buena fe.

## 2. Tratamiento jurídico del acoso laboral en Uruguay

*Objeto.* No será objeto de este estudio el análisis exhaustivo de las normas vigentes que colateralmente inciden en la regulación del tema que nos convoca. Hacerlo, además de extenso, excedería el propósito de este trabajo, que no es otro que brindar al lector extranjero un pantallazo del estado de la situación oriental en materia de acoso moral en el trabajo, también conocido como acoso laboral y por el anglicismo *mobbing*. Para estos efectos, utilizaré las tres denominaciones de forma indistinta, dado que el ingreso en sutilezas excede el propósito de este trabajo.

Hecha la aclaración precedente, ha de decirse que en Uruguay no existe una ley específica que reconozca ni regule el acoso en el trabajo, a diferencia del acoso sexual que sí se halla contemplado en la Ley 18.561. Esta situación normativa no condice con el mayor impacto que tiene el *mobbing* respecto del acoso sexual en la realidad laboral nacional.

*Cifras en Uruguay.* Según las últimas cifras aportadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS, en adelante) a la prensa, el organismo

recibió 3.462 denuncias. En el desglose, la Igtss informó que 1.624 fueron referidas a condiciones generales de trabajo (salario, seguridad social, categorización, entre otros); 1.294 a condiciones ambientales de trabajo (incumplimiento de normas de salud y seguridad) y 544 a “situaciones de afectación de derechos fundamentales. En este segmento hubo 351 denuncias de acoso



moral, 72 por represión sindical, 55 por acoso sexual, 15 de discriminación y 51 con más de una causa de acosos.

Y continúa el citado artículo periodístico

las denuncias de acoso han ido creciendo en los últimos tiempos. Aclaró que ese es un aspecto que ha sido conversado con el Inspector General de Trabajo, Gerardo Rey, en varias ocasiones. Hay muchas denuncias que entran a la Inspección por acoso y después, cuando se hila fino, se determina que no fueron. Hay un hilo muy fino entre un acoso sexual, moral, de persecución sindical. (“El MTSS y las denuncias laborales: Inspección del Trabajo recibió casi 10 denuncias diarias.”, 2016, p.1)

Como puede apreciarse, las denuncias por acoso laboral, en 2015, ascendieron a 351 contra tan solo 55 por acoso sexual. Este registro confirmaría que el dictado de la Ley 18.561, en el año 2009, habría tenido un efecto positivo, oficiando el freno de las conductas de acoso sexual tanto en el ámbito laboral como educativo a los que es aplicable. De estas cifras resulta paradójico que exista una ley de acoso sexual, desde el año 2009, es decir, han transcurrido 11 años desde su aprobación, pero el parlamento nacional no haya reservado tiempo para legislar sobre acoso moral.

Esta foto de la realidad revela que se ha jerarquizado el acoso sexual sobre el moral, generándose, en consecuencia, una serie de dificultades a nivel jurídico, algunas de las cuales señalaré.

*Integración jurídica.* Esta ausencia de una ley especial implica que el juzgador deba recurrir a las normas generales y suplir los vacíos de las mismas, según la secuencia indicada en el artículo 16 del Código Civil:

Cuando ocurra un negocio civil, que no pueda resolverse por las palabras ni por el espíritu de la ley de la materia, se acudirá a los

fundamentos de las leyes análogas; y si todavía subsistiere la duda, se ocurrirá a los principios generales de derecho y a las doctrinas más recibidas, consideradas las circunstancias del caso.

Del proceso de integración aludido se desprende la relevancia que adquieren, por su orden, las leyes análogas, los principios generales del derecho y las doctrinas más recibidas. En los casos en que se plantea una situación de acoso moral, la ley análoga por excelencia es la 18.561, la cual prevé, entre otras, una indemnización tarifada, un sistema probatorio tendiente a facilitar al denunciante la comprobación del acoso denunciado, amplias facultades inspectoras a la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS, en adelante).

El problema que se plantea en este punto se refiere a la posible colisión de derechos derivados de la aplicación analógica de una norma de carácter excepcional. En la praxis forense esta dificultad se ha manifestado en la oposición que han efectuado las empresas ante la protección de identidad de los testigos en el marco de los interrogatorios que realiza la IGTSS, en el curso de los procedimientos administrativos encausados para dilucidar las denuncias por acoso laboral que recibe.

Actualmente, la IGTSS, tras recibir una denuncia por acoso moral, dispone la instrucción de un proceso administrativo que se instrumenta mediante el envío de inspectores a la empresa denunciada. En dicha visita, los funcionarios de la IGTSS procuran acopiar pruebas que permitan confirmar o desestimar la denuncia recibida. Una vez en el lugar de trabajo, los inspectores interrogan por separado y en privado a los trabajadores que se hallan presentes y labran actas de declaraciones en las que no se identifica a los testigos. Este procedimiento lo efectúan por aplicación analógica de la ley 18.561, generando resistencia de parte de los empleadores que alegan la violación del debido proceso. Toda inestabilidad jurídica se sanearía con la aprobación de una ley que diera regulación especial al acoso moral.

*Control del accionar de la IGTSS por parte del Tribunal de lo Contencioso Administrativo.* Sometidos los actos administrativos sancionatorios al control jurisdiccional, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo (TCA, en adelante), en su calidad de órgano máximo de control de juridicidad, inicialmente anuló las sanciones impuestas por la IGTSS. Lo hizo esgrimiendo los argumentos que se expondrán a continuación.

Así, mediante Sentencia No. 554/2016, del 6 de octubre de 2016, el TCA dictaminó los

artículos 71,72, 207, entre otros, del referido decreto 500, regulan lo relativo a la declaración testimonial en el procedimiento administrativo, consagran la facultad de la Administración de interrogar libremente a los testigos, sin perjuicio del control y la posibilidad de repreguntar de los abogados y de los interesados, así de practicarse las diligencias de careo que estimaren del caso.

De lo transcripto se desprende, en primer lugar, que las normas aludidas por el TCA son las que rigen el procedimiento administrativo común y poseen rango jurídico reglamentario. Por su parte, en segundo lugar, que a juicio del TCA —lo que se comparte— no existe vacío normativo en cuanto el procedimiento administrativo aplicable por la IGTSS, en razón de lo que se acotan sus potestades a los límites establecidos por el Decreto 500/991. Siguiendo esta línea de razonamiento, el Tribunal entendió que al no haber laguna no procedía la integración analógica del procedimiento previsto para casos de acoso sexual.

Así, el TCA acogió los agravios esgrimidos por el actor (empresa sancionada por la IGTSS) al entender que, “en vía administrativa, en materia de prueba testimonial, no existe laguna que amerite acudir al procedimiento de integración que ha realizado la Administración”. Y continúa: “la solución establecida en el inciso 2 del artículo 8 de la Ley 18.561 atañe a la investigación que efectúa la IGTSS referente al acaecimiento de hechos de

acoso sexual [...] en las relaciones laborales o en la docencia”. En el caso lo que se verificó, a juicio del tribunal, fueron comportamientos de naturaleza discriminatoria y antisindical, por lo que concluyó: “resulta de recibo el agravio de la parte actora en cuanto a que, en la recopilación de la prueba testimonial en vía administrativa, se ha violado el derecho de defensa”. Esta vulneración del derecho de defensa se la habría producido el hecho de que, en las actas de interrogatorio, los testigos no estaban identificados ni habían podido ser conainterrogados por el empleador.

Con la salvedad de que esta sentencia refería a situaciones antisindicales, sus fundamentos son enteramente aplicables a los utilizados para anular sanciones administrativas impuestas por la IGTSS, en casos de denuncia por acoso moral laboral.

### **3. La jurisprudencia oriental frente al acoso laboral**

*Fallo en concordancia dictado por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo.* Luego de diversos fallos, en 2019, el tribunal dictó una sentencia en la que expresamente puso de manifiesto las dificultades que apareja la inexistencia de ley en la materia.

En dicha causa se ventilaba la sanción pecuniaria impuesta por el MTSS a una empresa por la infracción a las normas que tutelan los derechos fundamentales, mediante prácticas que excedían las potestades de control de las que goza todo empleador. La empresa impugnó la sanción impuesta por la IGTSS, pero no se agravio específicamente por las potestades inquisitivas de los inspectores, motivo por el que la sentencia se centró en sus restantes agravios, procediendo a confirmar la sanción aplicada.

En lo medular de este caso, la empresa considera que los hechos denunciados por la trabajadora no constituyen acoso, sino que refieren al ejercicio de dirección y control que la ley le reconoce al empleador.

Así, el 11 de junio de 2019, días antes de la aprobación del CIT 190, el TCA dictó la Sentencia No 360/2019, y mediante la misma plasmó su opinión respecto de la necesidad —urgente— de que el parlamento apruebe una ley especial que regule los aspectos jurídicos vinculados al acoso laboral, a la vez que controló la valoración de la prueba efectuada por la Administración.

En cuanto a la valoración de la prueba efectuada por la Administración, el Tribunal entendió que fue ajustada a derecho, agregando: “Una cosa es controlar y dirigir la forma de trabajo dentro de la empresa, y otra, que dicho control sea tan estricto que genere un ambiente tenso entre todos los trabajadores”.

Si bien el Tribunal unánimemente entendió que la sanción aplicada a la empresa debía mantenerse, el ministro Dr. William Corujo emitió su voto concurrente, señalando las consideraciones que transcribo a continuación:

[El] artículo 1 del Convenio Internacional 111 de la OIT establece en su artículo 1: “Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato [...] A los efectos de este Convenio el término discriminación comprende: a) Cualquier distinción, exclusión que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo o la ocupación. b) Cualquier exclusión o de trato en el empleo.

Y continúa: “pero esta aplicación *self executive* de los convenios, leyes por analogía para institutos de extrema excepción (testigos de identidad reservada) deberían estar plasmadas en una ley”.

Con estas expresiones, el Dr. Corujo alerta sobre lo forzada que resulta para el juez la aplicación analógica de institutos de excepción a aquellas causas en las que, por omisión del legislador, no existe ley específica.

Esta advertencia debe llamar al legislador patrio a la reflexión acerca de su necesaria intervención, en aras de la preservación de libertades que hacen al Estado de derecho. De continuar omiso, existe riesgo de vulneración del principio de libertad constitucionalmente reconocido en el artículo 10, inciso 2, de la Carta. La norma antes referida establece: “ningún habitante de la República será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe”, pudiéndose de su lectura concluir que las restricciones en materia probatoria necesariamente deberían de contemplarse en una ley específica sobre acoso moral.

Así lo advierte el magistrado Dr. Corujo, al afirmar:

No se puede convertir a la jurisprudencia y doctrina en creadores de figuras gravosas y sancionatorias que corresponden al legislador y que se aplican por la delicada integración e interpretación de normas nacionales e internacionales, pero que no quita señalar enfáticamente que hace falta una ley que regule desde la definición de acoso laboral hasta sus consecuencias. (Sentencia No 360/2019)

El mensaje del máximo órgano de contralor jurisdiccional administrativo es claro y enteramente compartible. No actuar implica —de parte del legislador— validar que el Estado enfrente constantes demandas de nulidad, las que, de existir una ley especial, carecerían de objeto. Considero, por tanto, que el parlamento no tiene ya más excusas para no afrontar el proceso legislativo, tan necesario en la materia.

#### **4. El primer país en ratificar el Convenio Internacional del Trabajo 190: Uruguay**

Uruguay fue el primer país en el mundo en ratificar el Convenio 190 y lo hizo mediante la Ley 19.849, promulgada el 23 de diciembre de 2019.

Este hecho, que podría ser digno de admiración para un observador extranjero, lo es poco si se considera que quien aprobó la ratificación del Convenio 190 es el mismo parlamento que dejó vencer la legislatura anterior (2015-2019), sin aprobar el proyecto de ley sobre acoso en el trabajo, discutido *in extenso* por la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes.

Sin intención de desmerecer el valor del compromiso internacionalmente asumido por el país, debe lamentarse que, ante la posibilidad real y cierta de aprobar una ley específica, que diera un marco jurídico concreto al acoso laboral, el gobierno de ese entonces optó por la ratificación de una norma genérica y esencialmente programática. Se ratificó una norma que poco innova en el ordenamiento jurídico y que es insuficiente para exorcizar las dificultades que el vacío actual produce en las diversas aristas del tema.

Esta conclusión, que puede resultar disonante, se funda en el hecho de que el país optó por aprobar una norma genérica en vez de dictar una ley específica que —de una buena vez— dirimiera las dificultades que a diario enfrentamos los operadores jurídicos.

Por lo expresado, considero que la no aprobación —pese a la extensa discusión— del proyecto de ley presentado por la autora al legislativo nacional en 2015, hace presumir que el gobierno de ese entonces buscó el aplauso internacional a una solución concreta, real y específica del acoso de tipo moral en el ámbito laboral.

Esta opción por quedar bien situado ante la comunidad internacional, a expensas de una regulación concreta, derivó en la siguiente paradoja: que se ratificara un convenio internacional por el cual el país se obliga a hacer lo que pudo hacer y claramente no quiso. Así, Uruguay se obligó a “adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (según el Convenio 190), devolviendo lo avanzado en la legislatura pasada a fojas cero.

En resumidas cuentas, puede afirmarse que el CIT 190, en la práctica, poco aporta a la normativa vigente sobre acoso en el trabajo. Se adiciona como una norma más, de las tantas genéricas y programáticas que hay, y que al parecer están llenas de buenas declaraciones, pero poca asertividad a la hora de garantizar derechos.

## **5. Contenido del proyecto de ley sobre acoso moral en el trabajo, ingresado a estudio del parlamento uruguayo el 5 de agosto de 2015**

Como se expusiera en ocasión de la presentación pública del proyecto de ley en el año 2015, la propuesta legislativa contemplaba en su articulado los tópicos que, a continuación, brevemente reseñaré:

El bien jurídico tutelado era el derecho inherente a toda persona de desempeñar su trabajo en condiciones dignas. La alusión expresa a la inherencia de tal derecho lo jerarquizaba como derecho humano fundamental inserto en el elenco de los reconocidos conforme al artículo 72 de la Constitución.

El objeto del proyecto de ley era “prevenir, corregir, sancionar a los responsables y ayudar a las víctimas” de acoso moral en el trabajo.

El ámbito objetivo de aplicación de la norma estaba comprendido por las relaciones laborales derivadas tanto del ámbito público como del privado.

Brindaba una definición de acoso amplia y objetivable, alejada de las definiciones subjetivistas más propias de la psicología que del derecho. El artículo 4 del proyecto preveía:

Configurará 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 degradantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo.

Se reconocían, así mismo, los diferentes tipos de hostigamiento en sus modalidades vertical y horizontal.

A continuación, el proyecto preveía la configuración de “ultraje moral” para aquellos casos intrínsecamente ofensivos, los que por su gravedad pudieren lesionar “la integridad física, mental, moral o emocional de la persona, y que aún sin producir daño, sea capaz de vulnerar la dignidad humana”.

Se reconocía una presunción simple a favor del denunciante en los casos enunciativamente señalados, y entre otros, a título de ejemplo: el ejercicio abusivo del poder disciplinario, la no asignación de tareas o la asignación excesiva de las mismas, los bloqueos en la comunicación, las amenazas, la difusión de rumores, las calumnias, los permanentes traslados injustificados, etc. Así mismo, con el fin de exorcizar las dificultades que apareja la actual aplicación analógica de los mecanismos previstos en la ley de acoso sexual, se preveían a texto expreso los mecanismos de protección en beneficio de los denunciantes y testigos.

El proyecto de ley catapultaba como base el deber de prevención, el cual se imponía tanto al Estado y a los empleadores como a las asociaciones sindicales. Aunque parezca increíble, y pese a que esta previsión era en estricto beneficio de los trabajadores, hubo quienes argumentaron que se estaría vulnerando la libertad sindical de aprobarse esta norma. Actualmente no existe la norma, no se vulnera —según ese criterio— ningún derecho colectivo, y los asediados continúan desprotegidos.

A texto expreso reconocía que el “empleador es el garante de la seguridad y salud de sus dependientes, debiendo responder por los daños causados en ocasión del trabajo”. En concordancia, se establecía que la anterior responsabilidad no excluía la propia del sujeto activo del asedio. En caso de que el acosador fuera otro trabajador, la ley lo consideraría incurso en la eximente de pago de la indemnización por despido, en el Uruguay denominada notoria mala conducta.

El artículo 10 del proyecto regulaba todo lo relativo a las potestades inspectoras de asesoramiento y sancionatorias de la Inspección General de Trabajo ante las denuncias de acoso efectuadas por trabajadores, tanto del sector público como privado. A la fecha del presente artículo, lamentablemente, las potestades de la IGTSS son diferentes según sea privado o público el denunciado.

Si el patrón pertenece a la órbita privada, las potestades que tiene la IGTSS para intervenir son amplias, a diferencia de la hipótesis en que el denunciado es el propio Estado donde la desprotección al trabajador público es casi total.

Se preveía una acción sumaria tramitable por el mecanismo de la acción de amparo mediante la que se le podía solicitar al juez medidas tendientes al cese del hostigamiento. La acción de cese se veía complementada con una acción de reparación patrimonial, indemnización que no podía ser inferior a “cinco salarios del trabajador asediado”.

Como contrapartida, con un fin preventivo, se establecía que la realización dolosa de una denuncia falsa podía ser considerada notoria mala conducta en el ámbito privado y falta grave en el sector público, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que correspondieren.

El proyecto destinaba, a su vez, el producido económico de las multas a un Fondo de Ayuda a la Recuperación de Víctimas, administrado por el MTSS e integrado por profesionales médicos y operadores jurídicos.

La norma propuesta incluía el acoso como un accidente de trabajo, catalogándolo como “riesgo psicosocial grave”, que debía ser cubierto por el Banco de Seguros del Estado.

Por último, a fin de evitar que personalidades de tipo psicopático pudieran asolar de forma consecutiva diversos ambientes laborales, se preveía a cargo de la IGTSS un Registro de Infractores. En este registro únicamente se incluirían aquellas personas condenadas por acoso moral o ultraje laboral mediante sentencia firme. Como era previsible, el desconocimiento de la existencia de psicópatas organizacionales llevó a que muchos se rasgaran las vestiduras en aras de darles nuevas oportunidades de reinserción laboral a este tipo de depredadores, evidenciando de ese modo el largo camino pendiente a recorrer respecto de la irreuperabilidad de este tipo de individuos.

A riesgo de abundar en este ítem, dada la imperiosa necesidad de que los operadores jurídicos tomemos conciencia de la incidencia que tiene la psicopatía en la violencia dentro del mundo laboral, me permito compartir un extracto de consideraciones efectuadas por el Dr. Hugo Marietan.

En su libro *El jefe psicópata*, el especialista argentino nos llama a la reflexión: “la persona del jefe y el oficio de la jefatura van a determinar un modo de ser, un estilo de jefe que será el responsable del tono o clima que se cree en la relación jefe y mandados” (p.61). Y como es precisamente el clima laboral lo que se altera cuando inciden la violencia y el hostigamiento, el galeno procede a realizar una radiografía del depredador, cuyos resultados transcribo parcialmente:

Este tipo de jefe [...] tiene los rasgos psicopáticos esenciales: satisfacción de necesidades especiales; libertad interior ampliada, por lo que cree que todo es posible; intolerancia a las frustraciones e impedimentos; creación de sus propias leyes, las que, a su vez, impone al grupo. Soslaya las leyes comunes en beneficio de sus objetivos; si

algo sale mal responsabiliza a los demás; no siente remordimientos por el resultado negativo que produce por sus actos psicopáticos; repite sus conductas psicopáticas aun cuando son consideradas erróneas por los demás; suele asumir altos riesgos y colocar en situaciones riesgosas a su grupo; se aburre si no experimenta emociones intensas. Suele tener conductas sexuales perversas; es ególatra, trabaja y hace trabajar a los demás para su propio beneficio; manipula, miente de una manera extraordinariamente convincente. Actúa cualquier rol que necesite conseguir para sus objetivos, si es necesario, se muestra indigno ante los demás. Cosifica a los otros al quitarle los atributos de personas y usarlos como cosas para su beneficio; seduce y hasta puede llegar a fascinar; puede usar la amenaza y la coerción física o psíquica ante quien se le oponga; es insensible y cruel; tiene una marcada tolerancia a las situaciones de tensión; no entiende la repercusión emocional en el otro por carecer de empatía; conspira y trampea a sus adversarios. Al tener una lógica distinta, es incomprensible para la lógica común, y por lo tanto imprevisible. (Marietan, 2010, pp.103 y 104)

La anterior descripción corresponde a un psicópata ocupando cargos de jefatura. Es a estos individuos a los que algunos ingenuos buscan rehabilitar, desoyendo que está probado que son irrecuperables, que tienden a un accionar serial y que no pueden ser tratados dado que no están enfermos, simplemente, son así.

## **6. Incidencia del COVID-19 en la precarización laboral e incremento de los riesgos psicosociales**

*El rol del Estado.* En situaciones críticas como las que estamos viviendo en medio de esta pandemia, el Estado ve realzado su rol en las áreas que se expresan mediante los tres poderes de gobierno. En este estudio nos avocaremos prioritariamente a reflexionar sobre dos de ellas: la función legislativa y la jurisdiccional.

*Datos de la realidad a considerar.* La Organización Internacional del Trabajo (OIT, en adelante), a través del “Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID-19”, informa que en el segundo semestre de 2020 se perdieron dentro de la economía formal unos 400.000.000 de puestos de trabajo producto de la crisis mundial generada por la irrupción del COVID 19. Los que prestan su labor en la informalidad han sido las más afectados, ascendiendo a 1.600.000.000 la cantidad de personas en esta situación. La OIT agrega que “la crisis también ha tenido un efecto devastador en las micro y pequeñas empresas y en los trabajadores por cuenta propia” (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2020, p.2).

Esta combinación de ataque directo a las fuentes laborales formales, informales y de generación de empleo supone, según el organismo, una nueva amenaza para los principios y derechos fundamentales en materia laboral.

*Los sectores más perjudicados.* Algunos sectores económicos han padecido con mayor gravedad que otros los daños colaterales derivados del COVID-19. En materia de discriminación y acoso, la OIT cita lo expresado por el secretario general de la ONU en cuanto a que “la crisis ha desencadenado *un tsunami de odio y xenofobia, de búsqueda de chivos expiatorios y de alarmismo*” (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2020, p.19). El fenómeno del chivo expiatorio funciona como cohesor grupal, tan útil como perverso, especialmente en tiempos de crisis.

Iñaki Piñuel (2013), en su libro *Por si acaso te acosan...*, afirma que los “sentimientos de odio, ira y resentimiento contra el chivo expiatorio canalizan de forma sustitutiva o vicaria la frustración del grupo en crisis” (p.33). Por ello, identificar un blanco a quien sindicar como culpable permite al grupo desplazar toda responsabilidad de sí hacia un tercero que no podrá defenderse. Esta dinámica subyacente hay que conocerla porque es uno de los pilares en que se sustentan los procesos de hostigamiento.

El autor español describe con claridad cómo funciona este mecanismo:

La violencia es percibida como reparadora [...]. Los perseguidores necesitan creer que las víctimas son realmente culpables [...]. El desconocimiento del mecanismo del acoso y la violencia psicológica grupal es un requisito esencial para que funcione. De ahí que el mecanismo deba ser disimulado mediante todo tipo de distorsiones y que el acoso sea y funcione siempre como algo clandestino en el seno de la organización que se produce. El no ser conscientes de este mecanismo mimético es precisamente la garantía de su mantenimiento en el tiempo. La ceguera mimética convierte a los actores en auténticos fariseos respecto a la violencia. Siempre inocentes de la violencia en general y dispuestos a condenar la violencia del universo entero a su alrededor y, al mismo tiempo incapaces de reconocer a sus chivos expiatorios como víctimas. (Piñuel, 2013, pp.108-109)

Los grupos más vulnerables a las dinámicas de hostigamiento son los mismos que usualmente sufren discriminación, sea esta por raza, sexo, edad, nacionalidad, religión, etc. Sin embargo, debe recordarse que fuera de los grupos de riesgo no existe nadie que sea inmune a esta práctica perversa. Es bien sabido que el acoso es un medio para eliminar, también, a aquellos rivales que, por su capacidad, mérito, inteligencia, etc., pueden poner en jaque a los instigadores y acosadores. Hecha esta salvedad, comprendiendo en el abanico de posibles víctimas un universo poblacional más amplio que la población tradicionalmente más vulnerable al acoso, se presentan las víctimas propias del COVID-19.

Entre estas víctimas específicas generadas por el COVID-19, se manifiestan los riesgos hacia el personal de la salud, expuesto en la primera línea a los avatares que derivan de la prestación laboral en sí misma, así como de aquellos factores externos al ámbito laboral.

Un ejemplo lamentable ocurrió en Uruguay, en el Departamento de Rivera, donde un paciente con COVID-19 acosó a una auxiliar de servicio del nosocomio donde estaba internado. Ante la negativa de la mujer a acceder a los requerimientos del individuo, este intentó contagiarle el virus tosiéndole en la cara (“Paciente con coronavirus en Rivera denunciado por intento de contagio a limpiadora”, 2020, p.1). En el caso citado podemos ver la confluencia de dos factores actuales de riesgo a los que no subyace una causa discriminatoria.

Otras situaciones que han llamado la atención por su virulencia son los ataques recibidos por el personal de salud y afines, de parte de sus vecinos y próximos en general, a razón de su labor. “Una doctora de Cataluña encontró su coche manchado con una pintada inquietante: *rata contagiosa*”, según informa el portal Euronews (“El acoso al personal sanitario por vecinos que temen contagiarse, 2020, p.1).

Estos casos permiten ver con claridad la retroalimentación que se produce entre los riesgos ínsitos a la tarea desempeñada y el impacto que dicha tarea genera en el entorno del trabajador. Este fenómeno en bucle oficia de causa y efecto, a la vez, de fenómenos violentos que se dan si no en el trabajo, sí vinculados al mismo.

Estos fenómenos deben llamar a la reflexión acerca de quién cuida a los que cuidan, en este caso, de nuestra salud. Todo indica que el mundo será diferente luego del COVID-19 y el mundo del trabajo no estará ajeno a esos cambios, por lo que se requerirá ajustar la legislación vigente en las diversas áreas.

Entre los trabajadores más afectados por el COVID-19, se encuentran además de los informales, los temporales y las mujeres.

*Sugerencias de la OIT y responsabilidad de los Estados parte.* Me limitaré a esbozar las indicaciones que a mi juicio son más relevantes

por su especificidad, y a continuación expondré algunas experiencias forenses —recientes— enmarcadas en el contexto de la pandemia que deben llamar a la reflexión.

En el artículo dedicado por la OIT al impacto del COVID-19 en el área laboral, la Organización presenta una hoja de ruta basada en cuatro pilares sobre los que se deberían encausar las políticas públicas con el fin de paliar los efectos del virus. Estas sugerencias son realizadas a los Estados parte de la Organización, indicando los lineamientos básicos que se deberían contemplar. *Infra* veremos algunas de ellas.

*Protección del empleo y ayuda a las empresas.* Sobre el pilar dos de los cuatro que menciona la OIT, se cimenta la sugerencia de apoyo a las empresas, los empleos y a los ingresos. Con esa finalidad tuitiva, se sugieren medidas de “mantenimiento del empleo” así como de “ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio” a las empresas (Organización Internacional del Trabajo —OIT—, 2021). Estas medidas responden a la pérdida de fuentes laborales que obturan el acceso a los bienes esenciales para la conservación de la vida: comida, salud y techo de innumerables familias a lo largo del orbe. Cada empresa que cierra apareja que, al menos una persona y su familia, pierdan todo o parte de su sustento vital.

Esta realidad, primaria y elemental, debería ser cautelosamente ponderada por los jueces a la hora de dictar sus fallos. Sin embargo, la realidad ha demostrado que algunos jueces carecen de la prudencia mínima necesaria, acorde a su investidura. Tal es el caso de aquellos que fallan en contravención a los principios generales del derecho, causando el fin de las fuentes de trabajo e incrementando los —ya cuantiosos— daños que está dejando esta crisis.

*Protección de los trabajadores.* Este tópico está contemplado en el tercer pilar de los mencionados y se sustenta —entre otras— en las siguientes medidas: el refuerzo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo y la prevención de la discriminación.



Estas acciones de protección especial ante la crisis vuelven a poner en el tapete el combate a las diversas formas de discriminación y, por ende, de forma indirecta contra la violencia y el acoso en el trabajo. Parte de la doctrina entiende que la conexión entre acoso y discriminación es estrecha al punto de que se retroalimentan. Si bien es cierto que en la mayoría de los casos de acoso subyacen motivos discriminatorios, no siempre es así. Tal sería el caso de un instigador serial que persigue a sus trabajadores sin ningún criterio de selección específico, sino por el simple hecho de que disfruta el poder que le reporta la sumisión de sus subordinados.

Hoy más que nunca cobra vigencia la observación de Christophe Dejours, respecto a lo que él llamó la “economía del hambre”, debido a que cualquier humillación es tolerada en aras de conservar la fuente de ingresos.

En este sentido, el documento de la OIT en comentario expresa:

Los grupos confrontados a la discriminación también son los más expuestos a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, un patrón que se ha acentuado con la crisis. Esta situación exige que se adopten medidas, de conformidad con el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206), 2019 que lo acompaña.

Y continúa más adelante:

Es probable que la pandemia aumente el riesgo de que se produzcan violaciones de los derechos humanos en el mercado de trabajo [...] Este mayor riesgo pone de relieve la importancia continua de que las empresas actúen con la diligencia debida. [...] Una actuación efectiva con la diligencia debida significa evaluar los riesgos reales y potenciales de violaciones de los derechos humanos. [...] Será fundamental identificar y dar prioridad a los “puntos críticos” en los que los riesgos son mayores, en términos de gravedad del riesgo y/o probabilidad de que se produzcan. En este contexto son importantes

las micro y pequeñas empresas informales que operan en los niveles más profundos de las cadenas de suministro en los que, según las investigaciones, los riesgos que amenazan los derechos humanos y los efectos de la crisis son en muchos casos devastadores. (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, 2020a)

De lo expresado se extrae que tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206 deben complementarse con la Recomendación N 205 de la OIT sobre empleo y trabajo decente.

## **7. Manifestaciones del poder del Estado, a través de la actividad jurisdiccional, y su responsabilidad en el actual contexto socioeconómico-laboral a la luz de los principios de razonabilidad y buena fe**

*Un fallo irracional.* Antes de ingresar al análisis del caso, debo advertir que, si bien la cuestión debatida en el mismo no tiene que ver con acoso de tipo alguno, el mérito para su cita radica en su aptitud para evidenciar –como pocos– el daño que puede producir un fallo ajeno a la razonabilidad.

Veamos en forma paralela a la sugerencia de la OIT encaminada a preservar las fuentes laborales, una pequeña empresa del interior del país está cerrando sus puertas a raíz de la confirmación de una sentencia con caracteres arbitrarios. El lector sacará sus propias conclusiones de los hechos que narro a continuación.

El caso que convoca a reflexión, y que expondré de forma sintética, se encuentra constituido por dos sentencias, la de primera y la segunda instancia, recaídas en un proceso laboral en el que –en franca violación del principio de razonabilidad– se condenó al empleador a pagar una suma –tan exorbitante– que condujo a la empresa a su cierre.

De los obrados referidos, tramitados mediante identificación única de expedientes (IUE, en adelante) N 341-312/2020, surge que la relación laboral duró un total de 843 días continuos, desde el 11 de noviembre de 2016 hasta el 6 de marzo de 2019. En este lapso existieron un total de 613 días hábiles (843 duró la relación de trabajo –230 sábados y domingo, correspondientes al descanso semanal). Dentro de estos 613 días potencialmente hábiles para trabajar, el empleado alegó haber trabajado 559 días, los que estarían impagos y adicionó a ese reclamo 1.616 horas extras.

Tanto la juez de primera instancia como el tribunal de segunda instancia fallaron a favor del reclamo del trabajador en su totalidad, sin más, con el argumento de que al no existir un sistema de control horario procedía acceder *in totum* a lo peticionado por el trabajador.

Resulta evidente que en ningún momento se analizó con seriedad el planteamiento realizado por el empleador respecto de la inviabilidad del reclamo, en razón de que el mismo suponía admitir que el accionante habría trabajado más días que los que duró la relación laboral.

Pese a que se trataba de una cuestión de hecho y, por tanto, no era subjetiva, en ambas instancias se condenó a la empleadora a abonar el equivalente a unos 75.000 dólares estadounidenses por concepto de 1.616 horas extras y 559 jornales impagos, entre otros rubros.

Por su parte, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 4 Turno, mediante sentencia N 259/2020 de 28 de octubre de 2020, al confirmar en su totalidad la sentencia de primera instancia, obtuvo la posibilidad de pedir la casación del fallo ante la Suprema Corte de Justicia (SCJ, en adelante). Jurídicamente bastaba que el Tribunal de Apelaciones morigerara en una hora extra el quantum de la condena, para habilitar a la empleadora el recurso de casación. Sin embargo, el Tribunal de Apelaciones, indisimuladamente inclinado hacia el lado del trabajador, impidió la casación.

Esto implicó que la empresa debiera pagar primero para reclamar después. Para poder pagar —una suma no prevista dada su irracionalidad—, la empresa debió recurrir al préstamo de gente allegada. Por su parte, como el trabajador había solicitado el embargo de los bienes con los que la empresa prestaba el servicio, eso aparejó un obstáculo extra al desempeño comercial de la empresa.

Los hechos emergentes de este caso nos enfrentan a diversas reflexiones que pasaremos a considerar —brevemente por razones de espacio— *infra*.

Ambas sentencias se dictaron en medio de la pandemia, si bien la causa había iniciado en 2019.

La empleadora, empresa pequeña, del interior del país, y con una merma considerable en la demanda de sus servicios, debió enfrentar el pago de una suma exorbitante —y, por ende, reitero, imprevisible— como consecuencia del accionar poco prudente —por no decir temerario— de parte de los jueces intervinientes.

Esto aparejó que la empresa, a la fecha, se halle en proceso de cierre, lo cual implica que sus trabajadores van a perder su fuente de ingreso. Este cierre se produce en un escenario pequeño, con una economía estancada y en recesión, lo que torna escasos los chances de reempleabilidad de los trabajadores en el corto/mediano plazo.

*Autonomía técnica de los jueces y abuso.* Si bien es cierto que la ley uruguaya reconoce a los jueces autonomía técnica para el dictado de sus sentencias, esa libertad tiene sus límites en las reglas del orden jurídico y en los principios generales y especiales de derecho aplicables.

Para las situaciones no expresamente normadas, tal como sucede con el acoso laboral, cobran especial relevancia los principios generales de derecho, entre los que se destacan, especialmente, la razonabilidad y la buena fe.

*Principio de razonabilidad.* El primer límite a la libertad del juez para afiliarse a una u otra biblioteca lo establece el principio de razonabilidad. Este principio implica que las causas deban ser juzgadas con prudencia y desde la lógica.

El caso en comentario ejemplifica lo dañino y absurdo que puede resultar el apartarse de una visión razonable de los hechos. La relación laboral duró 843 días en total. La empresa abonó 426 jornales, tal surge probado con los recibos de sueldo agregados. El trabajador reclama como impagos 559 días y 1.616 horas extras.

Es un hecho que, en una línea de tiempo total de 843 días, no es posible haber recibido el pago por 426 días, reclamar el pago de 559 días más, y como si esto no fuera poco, agregarle 1.616 horas extras, todo ello habiendo sido laborables únicamente 613 jornadas.

De este modo, la condena impuesta a la empresa implicó vulnerar la realidad: de los 843 días que duró la relación de trabajo en su totalidad (sin descontar los descansos semanales, feriados y licencias), la empresa pagó 426 jornales. De restarle 426 a 843, quedan únicamente 417 disponibles. Sin embargo, el tribunal adicionó a los 426 jornales la suma de 559 jornales, lo que da un resultado de 985 supuestamente “trabajados” en un período total de tiempo de 843 días.

Tribunales más sensatos han delimitado los reclamos a los límites que surgen de la razonabilidad, tal como sostuvo el TAT 3 Turno: “la razonabilidad se deduce caso a caso analizando todas las condiciones del sujeto tiempo y lugar, porque una acción que puede ser razonable en determinado tiempo y en determinado vínculo puede no serlo en otro”, mediante Sentencia N 170/2016, de 20/06/2016.

*Principio de buena fe.* Las partes de cualquier contrato tienen la obligación de ejecutarlos de buena fe conforme lo dispone el artículo 1291

del Código Civil. Este principio no le es ajeno al juez llamado a sentenciar en un caso concreto y se manifiesta mediante el deber de los jueces de brindar una adecuada y completa motivación de sus sentencias.

Este deber de motivar los actos, como afirma Leticia Iglesias (2017) en su libro *El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo*, se traduce “en la obligatoriedad de que el juez exponga las razones de decidir, o sea, demostrar cuales son las razones de hecho y de derecho en las que basa su decisión” (p.350). Y prosigue:

el juez de trabajo apreciará los argumentos que fundamenta la “causa pedir”, las razones por las cuales el demandado resiste a la pretensión del actor, valorará las pruebas existentes en autos y hará la subsunción de los hechos probados al derecho, asegurando de esta manera “la racionalidad en el uso del poder que mediante ella se ejerce, como la adecuada comprensión de su fundamento real por terceros”. (p.350)

Esta aplicación práctica del principio de buena fe es una garantía contra la arbitrariedad. De forma excepcional, algún fallo sesgado por prejuicios o ideología da la nota apartándose de la prudencia debida por los jueces.

En consecuencia, puede decirse que:

el deber de motivar las sentencias, además de ser una garantía de los derechos de las partes, constituye una aplicación concreta del principio de probidad y moralidad en el proceso [...] el cual no se refiere a la aplicación directa de la regla moral, lo cual tendería a inseguridades y falta de garantías, sino a la aplicación de las normas jurídicas con un criterio ético, destacando que la sentencia, no es un puro mecanismo de lógica jurídica, en la cual el juez se limita, mecánicamente, a subsumir la premisa menor (caso), en la premisa mayor (norma),

sino que la decisión judicial debe provenir de una valoración subjetiva de los presupuestos constitucionales y legales en relación con el caso sometido a decisión. (Iglesias, 2017, p.351)

*Arbitrariedad y responsabilidad del Estado.* A pocos días de haber pagado la suma impuesta por las sentencias comentadas, la empresa evalúa iniciar un juicio al Estado uruguayo por acto jurisdiccional.

El artículo 24 de la Constitución establece que “el Estado, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y, en general, todo órgano del Estado, serán civilmente responsables del daño causado a terceros, en la ejecución de los servicios públicos, confiados a su gestión o dirección”. De la norma transcrita, la doctrina y jurisprudencia mayoritarias entienden que en casos como el analizado el damnificado tiene que plantear directamente su demanda contra el Estado, el cual responderá en caso de reunirse los supuestos de la responsabilidad. Posteriormente al pago, el Estado podrá repetir lo pagado siempre que “el daño haya sido causado por sus funcionarios, en el ejercicio de sus funciones o en ocasión de ese ejercicio, en caso de haber obrado con culpa grave o dolo”, según dispone el artículo 25 de la *Magna Lex*.

La interpretación armónica de estos artículos nos obliga a examinar, en el caso, si los tribunales intervinientes actuaron usando la discrecionalidad de que disponen o si traspasaron los límites de la misma e ingresaron en el terreno de la arbitrariedad. Rubén Flores (2011), en su artículo “La responsabilidad patrimonial del Estado y sus funcionarios públicos en Uruguay”, advierte que “no existe discrecionalidad en el supuesto de hecho o motivo. Este es uno solo y, se produce, o no se produce”.

En el caso de estudio, la realidad indica que una persona no puede trabajar 958 días en un lapso de 843 días, pese a lo cual en sendas instancias se procedió a condenar al empleador.

Con base en estos hechos, a la hora de juzgar a los que juzgan deberá recordarse que “discrecionalidad no es arbitrariedad ya que esa discrecionalidad se encuentra acotada por los conceptos jurídicos determinables (escasez, frío intenso, sequía, etc.), el principio de razonabilidad en la toma de decisión, [...] y en el fin que determina el acto” (Flores, 2011, p.319).

## **8. Conclusiones**

A modo de conclusiones, varias cosas. En primer lugar, no debemos olvidar que estamos enmarcados en un Estado de derecho, en virtud del cual el Estado es responsable por los daños que con su accionar cause a los particulares. En consecuencia, el mundo del trabajo constituido por empleadores y trabajadores debe desarrollarse en condiciones que brinden seguridad jurídica, respeto a la libertad, en un marco de igualdad, teniendo como límites el respeto a la propiedad y a la dignidad humana.

Debemos abogar por el cese de la falsa dicotomía entre trabajo y propiedad. Para que las personas puedan trabajar deben de existir previamente fuentes de trabajo, y esas fuentes laborales son las que impulsan la economía. El Estado que no brinda a las partes las garantías que derivan de una legislación precisa y cierta no está cumpliendo su rol de garantizar a los particulares la seguridad que se deriva de la existencia de reglas de juego claras.

Es en épocas de crisis como la que estamos viviendo que, más que nunca, los actores del universo laboral necesitan conocer de antemano cuáles son las reglas que rigen sus derechos y obligaciones. Esto conduce directamente al dictado de normas que den regulación concreta —no programática— a temas tan sensibles como lo son la violencia, el maltrato y el acoso en el ámbito laboral.



Por lo expresado, entiendo que Uruguay debería, de una buena vez, aprobar una ley que regule de forma específica el acoso de tipo moral a nivel laboral. Así mismo, sería muy deseable que la Suprema Corte de Justicia, en su rol de superintendencia del Poder Judicial, considerara la prudencia como una virtud esencialmente necesaria para ser juez.

Lamentablemente, muchas veces, en la vorágine de los tiempos que corren los operadores jurídicos olvidan el sentido y la razón de ser del orden jurídico, y cuando esto pasa, su resultado retroalimenta el caos que fácilmente da lugar a medios sociales y laborales violentos.

Sobre todo, debemos tener en cuenta que la paz es un bien especialmentepreciado en tiempos de crisis, y que el derecho es el medio que garantiza la vigencia de la paz. Por ende, tanto si no tenemos las normas necesarias como si teniéndolas se aplican incorrectamente por los jueces, que nadie se sorprenda si como resultado obtenemos un incremento de la violencia y los conflictos.

Y, por último, a modo de faro en la oscuridad, nunca más oportunas las palabras que el maestro Couture nos dejó a los abogados:

**Ten fe:** Ten fe en el derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del derecho; en la paz, como sustitutivo bondadoso de la justicia. Y, sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho, ni justicia ni paz.

## 9. Referencias bibliográficas

Cámara Representantes. (05-08-2015). *Proyecto de ley sobre Acoso Moral en el Trabajo, prevención, corrección y sanción*. Montevideo. Disponible en <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/125820/tramite>

- Couture, E. (2016). *Los mandamientos del abogado*. Disponible en <https://www.fder.edu.uy/node/20>
- Dejours, C. (1988). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires, Humanitas. Disponible en <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2014/06/Dejours.-Trabajo-y-desgaste-mental.-pags-1-50.-pdf.pdf>
- El MTSS y las denuncias laborales: Inspección del Trabajo recibió casi 10 denuncias diarias. (28/01/2016). *Diario El País*. Disponible en <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/inspeccion-recibio-denuncias-diarias.html>).
- El acoso al personal sanitario por vecinos que temen contagiarse. (20/04/2020). *Euronews*. Disponible en <https://es.euronews.com/2020/04/20/el-acoso-al-personal-sanitario-por-vecinos-que-temen-contagiarse>.
- Flores, R. (2011). La responsabilidad patrimonial del Estado y sus funcionarios públicos en Uruguay. *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario Derecho de Daños*. Tomo 144. Montevideo.
- Iglesias, L. (2017). *El principio de buena fe en el Derecho del Trabajo*. Universidad de la República. Fundación de la Cultura Universitaria.
- Marietan, H. (2010). *El jefe psicópata*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020). Documento Temático Sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo Frente a la COVID-19.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020a). *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación*

*centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente*. Disponible en Parlamento del Uruguay, (2015),

“Paciente con coronavirus en Rivera denunciado por intento de contagio a limpiadora”. (2020). *Subrayado*. Disponible en <https://www.subrayado.com.uy/paciente-coronavirus-rivera-denunciado-intento-contagio-limpiadora-n617524>

Piñuel, I. (2013). *Por si acaso te acosan...*. Buenos Aires: Códice.

Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3 Turno. (6/10/2016). Sentencia N 170/2016. Uruguay.

Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 4 Turno. (28/10/2020). Sentencia N 259/2020. Uruguay.

Tribunal de lo Contencioso Administrativo. (8/9/2016). Sentencia N 554/2016. Uruguay.

Tribunal de lo Contencioso Administrativo. (11/06/2019). Sentencia N 360/2019. Uruguay.



# Violencias en el ámbito del trabajo hacia abogadas defensoras de derechos humanos de las mujeres



Rosana Margarita Rosana Albisini<sup>1</sup>  
*Argentina*

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Un espacio biográfico. 2.1. Resolución N 68/181 Asamblea General UN. 2.2. El Convenio N 190 de la OIT y la Ley 27580 de la República Argentina. 2.3. Constitución Nacional de la República del Ecuador. 2.4. El inexistente Síndrome de Alienación Parental (iSAP). 3. Conclusión abierta y provisoria. 4. Anexo. 5. Referencias bibliográficas.

## 1. Introducción

Propongo algunos ejes para reflexionar. Uno es colocar la mirada sobre algunas de las violencias soportadas en el ejercicio del trabajo como abogada y a la luz de la cantidad de situaciones similares sufridas y relatadas por psicólogas, médicas psiquiatras o pediatras, entre otras.

**1** Abogada, con especialización en Estudios de las mujeres y de género (UNLU), patrocinando a mujeres y a mujeres madres víctimas de violencias de género. En la actualidad con particular incidencia en la ilegal utilización del iSAP (inexistente síndrome de alienación parental). Fundadora y coordinadora de una OSC denominada “AMA Asociación de Mujeres Autoconvocadas contra la violencia de género” registrada en el año 2012 en el INADI (instituto nacional contra la discriminación, la xenofobia y el racismo. Argentina) y en la UPS (Unidad de participación Social; Mercosur). Integrante del Programa Género y sexualidades de la UNR, Facultad de Derecho de Rosario. Colaboradora (tutora externa) para la Universidad de País Vasco. En la facultad de Psicología, participamos en reuniones de OSC/ONGs del I.P.P.D.H. del Mercosur. Miembro de la Red Iberoamericana por la Dignidad en el Trabajo y en las Organizaciones.

Ellas también denuncian que han sufrido o sufren algún tipo de acoso, luego de entregar sus trabajos en forma de pericias, informes u observaciones destinados a ser incorporados en determinadas etapas dentro de un proceso judicial en el que se denuncian, investigan y —pocas veces— se sancionan a los varones con conductas violentas.

Otro de los ejes es evaluar la posibilidad de aplicar una interpretación extensiva del acoso al ámbito laboral en el ejercicio de la abogacía — también sobre otras profesiones—, en cuanto modalidad de contrato de prestación de servicio, en el cual el sujeto pasivo en general son mujeres.

Ambos ejes permitirían saber cómo son acosadas las mujeres en el mundo laboral en el que desarrollan sus profesiones. En este padecen maltrato, agresiones, ofensas, lesiones —físicas y/o emocionales—, cuando no daño a sus mascotas y a sus bienes personales con una clara influencia del machismo que habita a los sujetos activos de las violencias.

Un tercer eje es mostrar cómo opera el acoso junto con la violencia institucional, entendida esta cuando el Estado no otorga —por acción u omisión— la protección necesaria a las defensoras de derechos humanos. Esto comúnmente se denomina la **defensa de la defensa**.

Para quienes nos hemos formado como profesionales y trabajadoras de la abogacía, para quienes “pateamos pasillos”<sup>2</sup> y litigamos en el riesgoso desafío de hacerlo a favor de mujeres que luchan por sus derechos humanos en virtud de las violencias contra ellas sufridas (en particular para erradicar la aplicación del inexistente Síndrome de Alienación Parental (iSAP, en adelante), transitar los vericuetos procesales del

<sup>2</sup> Expresión vulgar que significa caminar por los pasillos de tribunales, sin secretarías/os que hagan el trabajo de gestión práctica de presentar escritos en las mesas de entradas, las oficinas, etc., por lo menos hasta este actual momento de cambio de paradigmas en el trabajo a distancia.

sistema judicial patriarcal puede significar(nos) –literalmente– carecer de una vida libre de violencias, cuando no ser pasibles del arrebato de la vida misma, tan vulnerada como la vida de quienes defendemos.

El sistema judicial se entiende como un subsistema del patriarcado (Segato, 2016) o “relación de género basada en la desigualdad. [Es] la estructura política más arcaica y permanente de la humanidad [...]”. Es un sistema que ha sido históricamente presentado como “neutral”. No obstante, no hay nada más alejado de la realidad, por cuanto los valores que fundamentan la concepción de la igualdad han garantizado que solamente los varones hayan podido ser tratados como “seres humanos plenos” en virtud de haber sido ellos –en tanto varones biológicos– quienes han sido tomados como paradigma de lo humano.

Ha sido necesaria una larga lucha, que hoy persiste para romper ese falso paradigma.

Las defensoras de los derechos humanos somos uno de esos subgrupos que, como la gran mayoría de las mujeres, vivimos en un mundo que nos discrimina, subvalora, subordina y/u oprime, y que, además, enfrentamos con demasiada frecuencia todo tipo de violencias, amenazas, diferentes formas de acoso, difamación, limitaciones a nuestro trabajo, criminalización y estigmatización, situaciones que nos afectan en distinta medida o forma que a los hombres que hacen el mismo trabajo de defensa de los derechos humanos. (Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres, 2016, p.15)

Es en este contexto en el que, por nuestra doble condición de mujeres y abogadas (o psicólogas, médicas pediatras, psiquiatras, etc.), estamos intentando aproximarnos a entender y a co-pensar acerca de qué *nos pasa* durante el desarrollo de nuestro trabajo en el área de los derechos humanos de las mujeres, que no sucede, específicamente, en otras áreas del derecho. Es decir, los **acosos en nuestro ámbito**

**de trabajo** cuando somos contratadas para prestar nuestros servicios, los cuales son infringidos por terceras personas, generalmente, con conductas violentas y/o abusivas.

Lo anterior nos coloca en la misma línea de violentadas —en nuestro caso, por el acoso laboral sufrido—, como si estuviéramos en una situación con los mismos intereses que no son posibles demarcar como diferentes respecto a los de nuestras defendidas. Situación que nos lleva al agotamiento emocional/psíquico, a una paulatina disminución en la toma de decisiones, al estrés, a la pérdida del sueño, entre otros tantos síntomas.

¡Eso es litigar en el sistema patriarcal! En algún momento se borran las diferencias entre las representadas y las representantas (o profesional y paciente). Desaparecen casi en modo total y, sin embargo, a la par, deben permanecer como acciones separadas: las de quienes logran el efectivo acceso a la justicia y las de quienes colocan en movimiento las herramientas jurídicas (o psicológicas o médicas) para que sea posible. Este es el desafío, en definitiva, para lo que nos contrata una mujer víctima de violencias por razones de género.

Según Dora Barrancos (2008), nos referimos a

las relaciones de género para dar cuenta de los vínculos jerarquizados entre varones y mujeres, porque aún con todos los problemas del vocablo, expresa la idea central de que son las propias sociedades humanas inventoras de las funciones y las tareas caracterizadas como femeninas y masculinas.

En este reparto, las atribuciones de mayor significación han correspondido a los varones y las menos trascendentes, a las mujeres. **La vida pública ha sido el escenario masculino por antonomasia y la vida doméstica, el teatro de operaciones de la condición femenina.**



Pero como ha podido verse, siempre fue posible cruzar la frontera o al menos debilitarla, sobre todo porque público y privado son conceptos relativamente recientes, acuñados para interpretar especialmente fenómenos del siglo XIX en adelante [...]. (Barrancos, 2008, p.327).

Aludo a la noción del ejercicio de la profesión de abogada como un trabajo orientado a atender los requerimientos y las necesidades de mujeres víctimas de violencias. Busco resolver cuestiones jurídicas aplicando conocimientos y experiencia específica mediante mis servicios, que son, en definitiva, un ámbito laboral dentro del cual se sufre acoso.

El espacio biográfico propone evidenciar, a través del relato de caso, algunas experiencias sufridas en el ejercicio de la abogacía por mujeres abogadas contratadas para trabajar en la defensa de los derechos humanos de mujeres víctimas de violencias por razones de género y de mujeres madres y sus hijas.

Los hechos que se describen constituirían un tipo y un modo inadvertidos de acoso laboral y, en particular, en casos en que se aplica el (iSAP).

## **2. Un espacio biográfico**

Ahora bien, a este espacio biográfico —como se elige denominar este texto— se traen conjuntamente las experiencias del trabajo de la abogada-mujer, la médica-mujer, la psicóloga-mujer, sin agotar las profesiones en las que se desempeñan las luchas de mujeres y de mujeres madres.

Ellas están dando la “batalla” contra las violencias por razones de género, incluidas/dos sus hijas/hijos, por haber sido víctimas de abuso sexual en la infancia y/o porque hayan recibido malos tratos diversos. Esa niñez también soporta las violencias junto a sus madres.

Son las que han logrado vencer el miedo (o al menos dominarlo), las que han podido romper el silencio y por esas razones y otras acuden al contrato de servicios profesionales y denuncian. No obstante, no todas logran hacerlo. Algunas mujeres, cuando lo hacen, son, muchas veces, violentadas por el propio sistema, el cual debería garantizarles el efectivo acceso a la justicia. Pero la realidad es muy distinta, porque es el Estado el que no responde o, peor aún, cuando lo hace, da respuestas negativas y revictimizantes.

Es que es imposible hablar del tema que nos convoca, es decir, de las violencias sufridas durante el trabajo como abogada de mujeres víctimas de violencia de género, de mujeres madres víctimas de violencia de género, de niñas, niños, niñez y adolescentes víctimas también de violencias por parte de los progenitores denunciados, sin hablar de todas ellas como un universo a observar con mayor detenimiento.

En el año 2005, en Colombo, Sri Lanka, se desarrolló el primer encuentro histórico que congregó a más de 200 activistas de 70 países y que constituyó la “*Consulta internacional sobre las Mujeres defensoras de derechos humanos*”, evento organizado por el Comité Internacional de Coordinación de la Campaña Internacional sobre Mujeres Defensoras de Derechos Humanos<sup>3</sup>.

Es necesario exponer las violencias sufridas por quienes trabajamos acompañando a las víctimas mediante un trabajo que no se circunscribe

**3** Articulación conformada por: Amnistía Internacional (AI); Foro de Asia y Oceanía sobre Mujeres, Derecho y Desarrollo (APWLD); Centro para el Liderazgo Mundial de las Mujeres (CWGL); Forum Asia; Front Line; Inform; Comisión Internacional de los Derechos Humanos para Gays y Lesbianas (IGLHRC); Servicio Internacional para los Derechos Humanos (ISHR); ISIS Intercambio intercultural Internacional de las Mujeres (ISIS-WICCE); Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM); Mujeres bajo Leyes Musulmanas (WLUML) y la Organización Mundial contra la Tortura (OMCT).

al ejercicio de la abogacía, tal como la aprendimos en la universidad, al menos hasta el siglo pasado, sino en otro que nos coloca en un alto grado de vulnerabilidad solamente por defender los derechos de las mujeres.

Carecería de interés presentar el tema como una *autobiografía*, la cual, de erigirse en tal, sería irrelevante. Sin embargo, es presentado como un *espacio biográfico* al estilo de Leonor Arfuch (2010), donde lo autobiográfico es el umbral entre lo público y lo privado. Ella construye narrativas identitarias que pueden ser objeto de interés, aun a sabiendas de que tal como anticipó en la década de los 90 Alda Facio (1992), “en nuestros países en vías de devolución (tanto al FMI como a estadios de mayor subdesarrollo) es muy difícil que una agencia financiadora nos brinde el dinero necesario para poder dedicarnos a investigar y teorizar” (p.15).

En ese sentido,

El hecho de que los relatos biográficos ocupen hoy una posición predominante en la investigación social dibuja un regreso a la obsesión por la memoria, por la recuperación de la experiencia pasada de los sujetos. Pese a ello, no se deben reducir las posibilidades de los métodos biográficos a la recuperación del sujeto como voz como ser individual, sino que más bien hay que pensar en la doble articulación entre lo individual y lo social. Esto es, el acceso a la vivencia de los individuos permite la reflexión en torno a las especificidades del mundo social en el que éstos se hallan. O lo que es lo mismo, el privilegio de conocer las experiencias de los sujetos abre posibilidades para una mejor comprensión de la contemporaneidad. (Rizo García, 2004, p.233)

Se hace necesario, entonces, seguir aportando a la visualización de los daños que sufrimos (Carbajal, 2000), en cuanto trabajadoras en diferentes ámbitos de nuestras profesiones de grado —o posgrado— en los cuales sufrimos acoso laboral.

Se exponen en el presente algunas de las experiencias vividas en primera persona, sometida a condiciones de violencia extrema por parte de personas que tomaron la decisión de atacar con una influencia del machismo que les habita infringiendo no solamente acoso, sino daños sobre animales domésticos y bienes. Descerrajando todo tipo de violencias por haber defendido a mujeres victimizadas, solo por ese hecho<sup>4</sup>, con el agravante de no contar con la oportuna acción estatal en defensa de los derechos de la defensa, esto es, la defensa de la defensa.

Esas violencias que han ejercido sobre una abogada defensora bien podrían ser asimiladas —es la propuesta— a acoso por el solo hecho de ejercer la profesión.

Quienes litigan (litigamos) —en particular— en temas de violencia por razones de género, que involucran los derechos humanos de las mujeres, se encuentran (nos encontramos) legislados por una normativa internacional como la Convención Interamericana para Erradicar las Violencias Contra las Mujeres, llamada Convención de Belem do Pará, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por su sigla en inglés), y en la República Argentina, además, por la ley integral para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres Nro. 26.485 y su Decreto Reglamentario 1011/10, además de las leyes provinciales dentro del ámbito de cada provincia.

Muchas de esas profesionales —en general mujeres— son blanco de ataques sistemáticos.

Ello exige una urgente respuesta estatal y, para que ello sea posible, debería ser investigado el tema en debate con rigurosidad a fin de

<sup>4</sup> Ver anexo con listado de denuncias

visibilizar estas prácticas que ponen en riesgo la salud, la vida, los bienes de los acompañantes de las mujeres víctimas. He aquí la importancia de estadificarlo, sistematizarlo y convertirlo en problema para constituirlo en objeto de estudio.

Si bien la CEDAW no menciona de forma explícita a ningún subgrupo de mujeres, es evidente que la Convención, al prohibir la discriminación contra “la mujer”, en singular, se está refiriendo a toda mujer que además de sufrir discriminación por motivo de sexo o género puede ser víctima de una discriminación que la afecta en diferente medida o forma que a los hombres de los distintos subgrupos humanos, ya sea debido a su raza/etnia, clase, estatus, cultura, religión, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, estado de salud, creencias, identidad, etc. Por ello, el Comité de la CEDAW considera que los Estados parte deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos todas las formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres. (Rizo García, 2004, p.233)

Por ello, se acude a la experiencia personal en el marco de este espacio biográfico, para luego visualizar que somos varias las mujeres profesionales las que venimos sufriendo los efectos de lo que también se denomina *backlash*<sup>5</sup>.

Existen diferentes agresiones<sup>6</sup> en el ejercicio de las profesiones que dan cuenta de la preocupante situación. Razón por la cual –en el caso particular de análisis– intervino en su momento el Observatorio de

5 Según Webster’s Ninth New Collegiate Dictionary (1985), *backlash* es la reacción adversa poderosa ante un movimiento social o político.

6 Dañaron mi vehículo en más de una oportunidad, dañaron el frente de mi estudio, el de mi casa, arrojaron alimento envenenado con pesticida logrando matar tres de mis animales, he recibido agresiones en las redes sociales, entre otros hechos vandálicos. Todos denunciados, penalmente, incluido el delito de lesiones.

Violencia de Género (OVG) de la Secretaría de Género del Defensor del pueblo de la provincia de Buenos Aires, observatorio a cargo de la Lic. Laurana Malacalza, quien presentó, el 17 de abril de 2018, un informe ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos dirigido al Relator sobre los Derechos de Defensores y Defensoras Comisionado Francisco Eguiguren, remitiendo:

[...] información de interés respecto a la persecución de defensores de derechos humanos en la provincia de Buenos Aires, Argentina. Dicha información ha sido sistematizada por el Observatorio de Violencia de Género (OVG)<sup>1</sup> dependiente de la Secretaria de Género, Niñez y Adolescencia de la Defensoría del Pueblo de la provincia de Buenos Aires ordenada en dos temas principales: deber de prevenir violaciones a los derechos de defensoras y defensores, y antecedentes denunciados de ataques ocurridos durante los últimos años contra activistas gays y travestis, así como una tendencia preocupante en cuanto a ataques contra abogadas/os que defienden a mujeres víctimas de violencia familiar.

Al momento de redactar este texto se encontraba en circulación un formulario<sup>7</sup> con muchas de las consideraciones aquí planteadas, en una convocatoria al respecto.

También es de destacar que las violencias no solamente han provenido de autoras/autores desconocidas, sino, inclusive de parte de colegas – varones y mujeres, pues las prácticas machistas no se circunscriben al género masculino—, quienes también han debido ser denunciados ante su Colegio matriculante por haber ejecutado destrato y afirmaciones agraviantes hacia mi persona. Ellos debieron ser denunciados por violar los artículos del Código de Ética y por constituir violencia de género o,

<sup>7</sup> Comunicado: Basta de acoso laboral a profesionales.

al menos, una subvaloración de la problemática que afecta los derechos humanos de las mujeres, aunque hayan pretendido soslayarlo al manifestar, entre otras, afirmaciones a modo de ejemplo:

“[...] entiendo que el Colegio de abogados en donde se encuentre inscripta la letrada debería intervenir pues hay cuestiones muy preocupantes [...]”, “[...] las pretensiones exteriorizadas se apartan de la misión que se suele encomendar a los profesionales del derecho [...]”, “[...] La trilladísima estrategia de victimizarse con hechos que titula “violencia de género” sigue siendo un insulto a las mujeres que realmente padecen estos problemas, y ocupa tiempo, dinero y recursos humanos de la justicia, que no sobran en ningún fuero, lo que también debería ser evaluado por las autoridades del Colegio donde se encuentra inscripta la letrada[...], “[...]no sabemos si la querellada XXX es la firmante del escrito y si está de acuerdo con su contenido [...]”, “[...] La puesta en escena de la victimización [...] adornados por un patrocinio letrado que utiliza generalidades y giros dogmáticos[...], entre otras afirmaciones misóginas.

Los comentarios sobre la supuesta teatralización y victimización son representativos de la misoginia, porque desprecian y subestiman las cuestiones relativas a las mujeres. Esto fue advertido a los colegas, oportunamente, a fin de que contaran con la oportunidad de rever sus manifestaciones. En el camino de la deconstrucción/construcción de (nuevas) masculinidades —en tanto varones— es importante que, una vez evidenciadas las prácticas que han estado naturalizadas, por siglos y por la carencia de formación en temas de género que hemos tenido prácticamente todas las personas que hemos transitado por las universidades y con algunos años de ejercicio profesional, contaran con espacio y tiempo para la reflexión.

Así, consta en un escrito en la misma causa de referencia:

[...] Escrito del querellante: Sin perjuicio de los puntos infra descriptos, a fin de no consentir las manifestaciones del querellante manifiesto: Que no puedo aceptar silente las graves acusaciones de las que hace cargo a mi letrada y juntamente con ella a quien suscribe. Que poner en duda mi firma nos agravia por cuanto cuestiona a ambas personas y resulta inadmisibile que [...] los planteos y pretensiones exteriorizadas se apartan de la misión que se suele encomendar a los profesionales del derecho [...] resulte un ataque, en definitiva, a quien ejerce su labor como defensora. Que, en verdad, todo su escrito se encuentra repleto de manifestaciones misóginas y patriarcales, de las que no es el momento de ocuparme [...].

Poner en duda si la firma era, o no, de la representada significaba imputar un falso delito (¿otro modo de acoso?) era otra de las tareas de desgaste para socavar el trabajo realizado con un doble propósito: hostigar el trabajo profesional, pero, además, revictimizar a otra mujer destrátandola, como si ella no pudiera tener juicio propio, lo cual también es violencia de género.

Otra acción fue calificar un trabajo como “adorno” (tal vez con un colega varón no usarían esa adjetivación), perfilando la posibilidad de entender estas conductas como acoso entre colegas en cuanto buscan lograr un impacto emocional y psicológico.

En esa escalada de violencias, la presencia de actos vandálicos — realizados por sujetos anónimos y en los cuales la justicia nunca determinó la autoría, archivando todos los procesos penales de la investigación— tenían como finalidad atemorizar.

Otro ejemplo es pasar directamente al acto contra las mascotas: arrojar alimento envenenado con pesticida para matarlas. La justicia *nunca* hizo pericias sobre los cuerpos de las perras, y solamente consta la



causa en la pericia de parte. Esto es una clara omisión de la acción estatal que se transforma en violencia institucional.

Pinturas en el inmueble del estudio jurídico, con violentas consignas en el frente del muro, dañando las paredes, las ventanas, la puerta de acceso y la placa de la abogada con aerosol sintético. Todo en horarios nocturnos. Esto y más son las acciones violentas contra los bienes, incluido el domicilio particular.

Aun a plena luz del día han ejercido violencias pateando, desde arriba de una moto —en movimiento—, el vehículo destinado al trabajo, estacionado delante de la misma oficina vandalizada, rompiendo el espejo lateral —haciéndolo literalmente estallar— ante la vista de personas que, por miedo, se negaron a dar testimonio.

En aras de continuar con el amedrentamiento, volvieron a dañar el carro, pero, esta vez, a metros de la casa (la imagen fue tomada por una cámara de seguridad de una industria vecina, la cámara “justo” en ese momento tuvo su pantalla en negro sin visualizar imágenes). Sumemos a esto los insultos en redes (“burra con título”, etc.); las persecuciones a los familiares de la víctima representada, desde un vehículo amenazadoramente colocado a la par de la bicicleta mientras me desplazaba en ella; las interceptaciones en espacios públicos, realizando gestos intimidantes y burlescos; una lesión temporal en mi mano derecha al tratar de convencer para que no ingresaran a la vivienda de la mujer víctima, en la que estaban sus hija e hijo, ambos menores de edad. Estos y otros son los actos de violencia contra mi persona.

En un contexto local de la ciudad de Colón —Departamento judicial de Pergamino provincia de Buenos Aires en la República Argentina— en el cual, según el informe del Ministerio Público de la defensa del año 2018, “[...] se observa que, en los Departamentos Judiciales de Pergamino,

Junín, San Nicolás y Moreno-General Rodríguez se presentó la mayor tasa de femicidios” (Informe de Feminicidios, 2018, p.38).

Todos estos hechos de violencia se desarrollaron en ocasión de mi trabajo, de mi profesión como abogada independiente en temas de derechos humanos de las mujeres. Esto es acoso laboral. Lo he sufrido por defender los derechos de las mujeres víctimas de violencias por razones de género, por trabajar en el ejercicio de la profesión de abogada, por hacer frente a una buena parte de la sociedad que sigue sin admitir que los paradigmas ya no son los de la prevalencia del género masculino.

### **2.1 Resolución N 68/181 Asamblea General UN**

Sin embargo, no deben ser evaluados como situaciones sin conexión entre sí y, a su vez, sin relación con otros hechos de violencia sufridos, por ejemplo, por muchas compañeras del área de salud (médicas). Todas activistas en general.

Antes bien, se impone el orden internacional que sirve de marco para entender que no son hechos aislados, sino que se revelan como “síntomas”, cual control de vigilancia, como continuidad de estrategias de dominación, para impedir que avancemos en el reconocimiento y pleno ejercicio y goce de los derechos de las mujeres.

En este sentido, la resolución aprobada por la Asamblea General, el 18 de diciembre de 2013, N 68/181 de Promoción de la Declaración sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos: Protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer

[...] invita a los dirigentes de todos los sectores de la sociedad y de las respectivas comunidades, incluidos los dirigentes políticos, militares,

sociales y religiosos y los dirigentes empresariales y de los medios de comunicación, a que expresen su apoyo público a la importante función de las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer y a la legitimidad de su labor [...] y acude como marco interpretativo.

## **2.2 *El Convenio N 190 de la OIT y la Ley 27580 de la República Argentina***

Más cercano en el tiempo, a través de la Ley 27.580, la República Argentina publicó en el B.O. (Boletín oficial, 2020), del día 15 de diciembre de 2020, la aprobación del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo –Convenio 190–, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en la ciudad de Ginebra –Confederación Suiza–, el 21 de junio de 2019.

Esta ley incorpora al plexo normativo del país el Convenio N 190 de la OIT para la Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio que no es el objeto de este análisis, pero que reconoce el derecho de todas las personas a un ambiente de trabajo libre de violencias y de acoso, incluidas la violencia y el acoso por razones de género, en el marco de los derechos humanos de las mujeres. En su redacción y alcances, se encuentran identificados los diferentes espacios donde pueden ocurrir las violencias, con una perspectiva amplia, sea durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, considerándolo de interés para la interpretación extensiva que se propone en uno de los ejes supra indicados.

Adicionalmente, el convenio contiene definiciones amplias de “violencia y acoso” y de “violencia y acoso por razón de género”, al mismo tiempo que ampara a las personas que trabajan tanto en los sectores públicos como privados, independientemente de su situación contractual.

### **2.3 Constitución Nacional de la República del Ecuador**

En el ámbito del derecho comparado, se puede abreviar en la Constitución Nacional de la República del Ecuador (2008), cuando uno de sus artículos reza:

*Art. 34.* - El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, **toda forma de trabajo autónomo** y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Se encuentran, así, varios enlaces para tejer una red que permita ir al sentido de la propuesta inicial de entender las violencias como acoso laboral.

### **2.4 El inexistente Síndrome de Alienación Parental (iSAP)**

Una breve, pero necesaria referencia acerca de este inexistente síndrome, pues asientan sobre su ilegal invocación por parte de los perpetradores, las condiciones sobre la posibilidad de aumentar el acoso hacia los/las profesionales acompañantes de mujeres madres.

Como se detalló antes, las ignominiosas y misóginas expresiones de colegas ya son causa suficiente de acoso horizontal. No obstante, si no fueran causa suficiente para considerar dichas actitudes —o las de terceras personas— como violatorias de la integridad emocional/física, el daño a animales y/o bienes ahondarían en su evidente estructura patriarcal al

invocar –ilegalmente– el inexistente síndrome de alienación parental (iSAP) contra las profesionales defensoras de los derechos de las mujeres (Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres, 2016).

La resistencia aumenta cuando se trabaja en temas judiciales en los cuales los progenitores denunciados introducen como argumentación a favor el inexistente síndrome de alienación parental (iSAP) o sus sucedáneos.

Advertir sobre las torturantes consecuencias que acarrea la incorporación a los expedientes y a las causas judiciales de esta *berramienta patriarcal* pseudo científica, sin sustento alguno por parte de la comunidad científica nacional e internacional (inventada por el psiq. Richard Gardner pedófilo confeso) que pretende sostener jurídicamente a los maltratadores y a los pedófilos, es causar más daño a las mujeres, a las madres, a los niños, las niñas y a los adolescentes victimizados/as. Es necesario saber de su existencia en las diferentes áreas del derecho, pues, de otro modo, las miradas parcializadas serán insuficientes para erradicar las violencias en los ámbitos donde desarrollamos nuestra defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Las acciones descritas son solamente algunas de las conocidas. En ocasiones, han llegado al arrojado de una bomba *molotov* en el ingreso de la casa de una colega abogada, quien decidió no continuar con su trabajo. En otras situaciones han destruido el parabrisas de un automotor de otra colega, pero, en este caso, no lograron el cometido, porque a la fecha sigue trabajando con secuelas.

Entender que si se analiza el *backlash* –reacción de rechazo frente a la acción de algún agente– como una propuesta de interpretación extensiva para ser considerado como acoso en el ámbito del trabajo encontrará el rechazo por parte de los violentadores, porque evitarán que hagamos uso de la palabra y su fuerza para erradicar las violencias.

Sin embargo, retomando la proposición inicial, entendemos que incorporar la captación del fenómeno como acoso laboral presente en los hechos relatados como parte de la experiencia en el ejercicio de la profesión de abogada contribuirá a eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

### 3. Conclusión abierta y provisoria

Entonces, ¿qué respuestas políticas damos a los ataques?

Estos actos vandálicos son mensajes además de daños concretos a la persona que los sufre. Es decir, es acoso laboral y debe ser problematizado, porque no se circunscribe *en o para* la persona atacada, sino que los actos vandálicos están dirigidos a toda la sociedad.

El poder —y más aún el poder patriarcal— sigue diciendo qué quieren decir las palabras y, sobre todo —ante todo—, sigue *interpretando* la ley. No obstante, lo que *dice* el patriarcado no es lo que decimos desde los derechos humanos de las mujeres.

No es lo que estamos decididas a seguir sosteniendo y por eso el reclamo:

[...] Ser defensora también significa realizar la labor de defensa y promoción de los derechos humanos en condiciones de desigualdad y precariedad, ya sea por el poco reconocimiento social a nuestra labor, por la carga de trabajo doméstico y de cuidado que siempre asumimos, o por los elevados índices de violencia contra las mujeres que inhiben o dificultan nuestra participación en la vida pública. (Organización de las Naciones Unidas —ONU— Mujeres, 2016)

Este es el camino. Seguir generando espacios en los cuales decidamos hablar, exponer saltando la valla que el propio Estado impone al archivar las causas sin respuestas y exigiendo nuevas miradas.

Los Estados se encuentran interpelados a nivel internacional por el exhorto de la Resolución 68/181, a saber:

9. Exhorta también a los Estados a que actúen con la diligencia debida para prevenir las violaciones y los abusos de los derechos de los defensores de los derechos humanos, entre otras cosas, mediante medidas prácticas encaminadas a prevenir las amenazas, el acoso y la violencia contra las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer, quienes afrontan riesgos especiales, y para luchar contra la impunidad asegurando que los responsables de esas violaciones y abusos, que incluyen la violencia por razón de género y amenazas contra las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer, cometidos por agentes estatales y no estatales, en línea y por otros medios, comparezcan ante la justicia sin dilación y tras la realización de investigaciones imparciales. (Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres, 2016).

En el campo investigativo, la propuesta es incorporar los hechos descriptos –y tantos otros aún invisibilizados– como fenómenos posibles de ser transformados en problemas a abordar en los futuros trabajos de investigación sobre las violencias en los ámbitos del trabajo sufridas por trabajadores en el ejercicio de diversas disciplinas que acuden en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, las madres y sus hijas e hijos.

#### **4. Anexo**

Detalle de los expedientes y/o las causas penales con las denuncias efectuadas. Al día hoy la mayoría están archivadas.

- 1) IPP 12-01-1311/17. Denuncia por lesiones. imputado J.D. (03/11/17) (finalizado a pesar del rechazo de la víctima).

- 2) IPP 12-01-1504/17. Denuncia por daño (rotura de espejo lateral de mi vehículo estacionado al frente del estudio) **(06/11/17)**.
- 3) IPP 12-01- 1526/17. Denuncia por infracción a la ley 14346 sobre los malos tratos y actos de crueldad a los animales (matanza de animales con comida envenenada con pesticida) **(14/12/17)**. **Pericia a mi cargo, muerte de tres perras/os por envenenamiento**.
- 4) IPP 12-01-347-18. S/daño (acto de vandalismo. Pintaron con aerosol rojo mi estudio marzo 2018) **(entre la noche del 08/03/17 y madrugada del 09/03/18)**.
- 5) IPP 12-01-730/18. Daño Vtma. Rosana Albisini (choque aparentemente intencional en la parte trasera de mi vehículo estacionado en mi casa) **(01/06/18)**.
- 6) Denuncias administrativas en correo por violación de correspondencia. Ref. 65526/año **2016/7**. Material enviado desde el Ministerio de Justicia y DDHH, CONSAVIG.
- 7) Denuncia ante el OVG dependiente del Defensor del Pueblo de la Pcia. A cargo de la Lic. Laurana Malacalza de los hechos vandálicos denunciados penalmente.
- 8) Elevación del O.V.G. del informe a la C.I.D.H. Comisionado Francisco Eguiguren Derechos de las defensoras y defensores denunciando los ataques sufridos **(17/04/2018)**.
- 9) Difamación a través de la red social Facebook por familiares/ amigas/amigos del Sr. D.D. denunciado por violencias **(02/03/18)**.
- 10) Denuncia ante G.E.A. Graneros y Elevadores Argentinos, lugar de trabajo de B.D., hermano de un denunciado por violencia de género por intimidación en la vía pública. **(31/05/18)**.



- 11) Difamación en Change.org por parte de personas cercanas a uno de los denunciados. La campaña fue denunciada oportunamente por la plataforma, por la cual bloquearon comentarios y eliminaron fotografías del hijo del denunciado. **(23/02/18)**.
- 12) Pintura derramada en la vereda de mi estudio.
- 13) IPP12-01-226/19 UFI 5. Denuncia por daño por la rotura de un vidrio de la vidriera del negocio de mi madre y padre. **(00/02/19) (FD00000124-0041614/2019)**.
- 14) Información enviada para entregar al Dr. López de Belva de la comisión de defensa de la defensa de las y los abogados de la FACA **(23/02/2019)**.
- 15) Denuncia ante el Colegio de abogacía de Junín a los colegas Dres. F.B. y D.D.C. por violación al Código de Ética en el marco de la **causa PE-1168-2017**, “D.D., B.E.N. S/CALUMNIAS” de trámite por ante El Juzgado Correccional Nro. 2, a cargo del juez subrogante Dr. Carlos Picco **(15/02/2019)**. **En curso**.
- 16) Precinto de SENASA colocado intimidatoriamente en el portón de casa: denunciado. (Se agregó a la matanza de las perras).
- 17) IPP12-01-355/19 UFI nro. Vandalismo en la puerta de acceso al estudio y rotura del vidrio de la puerta con una bola metálica. **(09-03-19)** Denunciado en Comisaría como extorsión (si bien pre calificaron como daño) **FD00000124-0064890/2019**.
- 18) Expte. Civil “Albisini Rosana Margarita c/pino M.P. s/materia a categorizar expte. Nro. 37272, cautelar a mi favor por 180 días prohibición de acercamiento del día **02/10/19**.”

- 19) IPP 12-01-1396/19 UFI 3 Dr. Nelson Mastorcchio\_denuncia por daño al auto **01/10/19**
- 20) IPP PP-12-01-001467-19/00 Denuncia por vandalismo en la puerta de acceso al estudio y rotura del vidrio de la puerta con una bola metálica. **(15-10-19)** Denunciado en Comisaría Acta procedimiento: **AP00000124-0145326/2019**.
- 21) 02/12/2019 PP-12-01-001803-19/00 Tentativa de envenenamiento a mis perrxs arrojando alimento envenenado en el patio de mi casa.
- 22) IPP N 000011/2020 /00 Denuncia de cartel presuntamente intimidatorio en el acceso a casa particular **01/01/2020**. s/ averiguación de ilícito vta.dte. Albisini Rosana Margarita Fiscal P.Santamarina. (incluyó la corbata anudada a una percha en la planta de ingreso).
- 23) Informe pericial enredadera quemada con productos químicos (no denunciado) año 2020.

## 5. Referencias bibliográficas

Arfuch, L. (2010). *El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea*. Editorial Fondo de cultura económica.

Asamblea General (18/12/2013). Resolución. Promoción de la Declaración sobre el Derecho y el deber de los individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente reconocidos: protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer.

- Asociación libre de abogados y abogadas. (2014). *El Síndrome de Alienación Parental*. Disponible en <https://ala.org.es/el-sindrome-de-alienacion-parental/>
- Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Ed. sudamericana –Castillo: Buenos Aires.
- Carbajal, M. (2000). Acciones contra expertos en violencia familiar. Una campaña que es un abuso. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/2000/00-12/00-12-18/pag17.htm>
- Constitución Nacional de la República del Ecuador.
- Costa, M. (2016). *Feminismos jurídicos*. C.A.B.A. Didot
- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena, cambios trae. (Una metodología para el análisis del género del fenómeno legal)*. 1ra. Ed. San José.
- Heim, D. (2016). *Mujeres y acceso a la justicia*. C.A.B.A. Didot.
- Informe de Femicidios. (2018). *Procesos Penales de Violencia Familiar y de Género*. Disponible [https://www.mpba.gov.ar/files/content/Informe\\_Femicidios\\_y\\_Procesos\\_Penales\\_de\\_Violencia\\_Familiar\\_y\\_de\\_Genero\\_2018.pdf](https://www.mpba.gov.ar/files/content/Informe_Femicidios_y_Procesos_Penales_de_Violencia_Familiar_y_de_Genero_2018.pdf)
- Rizo, M. (2004). Reseña de “El espacio biográfico. Dilemas de la subjetividad contemporánea”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. XLVI(190). Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/421/42119014.pdf>
- Segato, R. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Editorial Traficantes de Sueños.

Torres, L., Niño, N., y Rodríguez, N. (2016). Interpretación extensiva del acoso laboral en Colombia. *Revista Academia & Derecho*, 7 (12). pp.87-122.

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2019). *Convenio num 190. Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms\\_721395.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/meetingdocument/wcms_721395.pdf) Convenio 190.

Organización Internacional del Trabajo –OIT– Mujeres. (2016). *Mujeres, Resolución de la Asamblea General de la ONU sobre Protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer*. Disponible en [http://im-defensoras.org/wp-content/uploads/2016/07/RESOL-DE-LA-ASAMBLEA-GRAL-ONU\\_010616-MED WEB\\_2.pdf](http://im-defensoras.org/wp-content/uploads/2016/07/RESOL-DE-LA-ASAMBLEA-GRAL-ONU_010616-MED_WEB_2.pdf)

Valle Flores, A. (2010). Profesión, ocupación y trabajo: Eliot Freidson y la conformación del campo. *Perfiles educativos*. 32(128). pp.150-152.

Webster's Ninth New Collegiate Dictionary.

# Violencia en los modelos legislativos del trabajo reproductivo en América Latina: una lectura desde las luchas de las mujeres



Natali Niño Patiño<sup>1</sup>

Colombia

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Modelos legislativos en América Latina del trabajo reproductivo. 3.1. A lucha de las mujeres: trabajo reproductivo y trabajo productivo. 3.2. Modelo de asimilación de la mujer al hombre: Latinoamérica y la lucha por la inclusión de la mujer al trabajo productivo. 3.3. Modelo del trabajo doméstico igual trabajo remunerado: una búsqueda por los mínimos laborales. 3.4. Modelo que cuidan al cuidador: Entre las migajas y el menosprecio. 4. Hacia un modelo de Estado que tenga en cuenta el trabajo reproductivo como un trabajo esencial para la sociedad. 5. Conclusiones. 6. Referencias bibliográficas.

## 1. Resumen

El trabajo reproductivo, al no encontrarse dentro de las lógicas del mercado capitalista, no es considerado por los códigos laborales como un trabajo y, por lo tanto, no es remunerado *per se*. Pese a los esfuerzos de reglamentación en América Latina para la inclusión de las mujeres,

**1** Abogada y filósofa. Docente investigadora del Observatorio de Paz de la Universidad Libre. Magister y especialista en Filosofía del Derecho y Teoría Jurídica. Docente en pregrado de Historia de la Filosofía y Lógica. Jefe de Área de Sociales de la Universidad Libre. Miembro del Grupo de Investigación de Estudios Constitucionales y de la Paz de esa misma universidad. Docente de investigación del Instituto de Posgrados.

aún presenciamos desigualdades y desequilibrios entre quienes realizan trabajo reproductivo y productivo, lo que conlleva a que las personas que hacen trabajos reproductivos se encuentren en ambientes hostiles y de poca remuneración.

Es por esta razón que el presente trabajo pretende mostrar que debe apuntarse a un modelo de Estado que tenga como principio el trabajo reproductivo y productivo como pilares de la sociedad que iluminen normas y políticas públicas, no solamente en la obtención del capital, como lo hacen ambos trabajos, sino también al cuidado y preservación de la especie humana y el ambiente en condiciones dignas.

## **2. Introducción**

En el preámbulo del Convenio 190 Sobre Violencia y Acoso (2019), de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, se reconoció que la violencia y el acoso en el trabajo son escenarios que afectan la libertad y la igualdad de oportunidades, las cuales constituyen una condición para la violación de los derechos humanos. Así mismo, el convenio en mención determina que existen prácticas que ponen en desventaja a las mujeres, esto es, que hay formas culturales basadas en estereotipos y prejuicios que limitan las capacidades de las mujeres. Su realización como sujetos de derechos es lo que conlleva a una clara manifestación de violencia y acoso en el trabajo.

Los Estados deben trabajar por la erradicación de las prácticas que generan violencia. Las responsabilidades, las acciones y las medidas de prevención, sanción y vigilancia se pueden concretar en varios niveles. El primer nivel es general. En él se ve claramente la responsabilidad de los Estados por adoptar leyes y medidas para prevenir y sancionar la violencia en el trabajo. El segundo nivel hace referencia a las prácticas empresariales que no generan entornos amigables entre los trabajadores, convirtiendo

el trabajo corporativo en hostil y violento para todas las personas, en especial para las mujeres. La corporación y la institución no son el único espacio de trabajo; la empresa, las instituciones públicas o privadas solo son un lugar, pero las calles, las casas y el campo también son lugares donde se desarrollan trabajos remunerados o, en muchas ocasiones, no remunerados, y todos requieren de un tercer nivel de reglamentación, enfocado en la prevención y vigilancia. En él se encuentra el Estado como el elemento motor que genera inclusión.

**Tabla 1.** Niveles de responsabilidad

Lugar	Responsables
Todo el territorio.	Estado a través de los organismos de legislación.
Empresas, corporaciones, instituciones públicas o privadas, establecimientos de comercio, etc. En fin, todos los lugares en dónde se materialice un contrato de trabajo de conformidad con los tres elementos esenciales: subordinación, prestación directa del servicio y remuneración.	Empleadores y Empleados.
El campo, la casa, las calles. En resumen, todos los lugares en dónde se desarrollan trabajos informales, trabajos no reconocidos o no remunerados, por ejemplo, los servicios a través de plataformas digitales o el trabajo reproductivo o doméstico.	Sociedad y Estado.

*Fuente:* elaboración propia

Lo anterior nos permite ver con más claridad que la violencia y el acoso en el trabajo requiere de un mayor esfuerzo para su erradicación. Esto va más allá de la relación empleador-trabajador. Implica una apertura a la compresión de sujetos titulares de derechos que demandan por reconocimiento y reglamentación para hacer efectivos sus derechos dentro de un Estado social de derecho y democrático.

De esta manera, existe una práctica de violencia y acoso en el trabajo, a través de la no reglamentación o la falta de reconocimiento del

trabajo reproductivo<sup>2</sup> en América Latina. Pues al no existir normas que regulen tal actividad, se genera falta de oportunidades, trabajos precarios, realización de labores a través del chantaje, la manipulación, la falta de oportunidades, etc.

En otras palabras, la violencia y el acoso en el trabajo no solamente se materializan cuando nos encontramos ante conductas debidamente tipificadas en leyes y en reglamentos de trabajo, sino también cuando estamos ante escenarios violentos. Cuando hay todo un trabajo por parte de cierto grupo de personas, en especial de las mujeres, que genera bienestar a la sociedad, aporta a la economía, y pese a todo esto no es reconocido como trabajo dentro de las legislaciones laborales y, por lo tanto, no se encuentra remunerado o su remuneración se mantiene en estándares mínimos, lo cual genera brechas de discriminación y círculos de pobreza. En el mejor de los casos, es reconocido como trabajo, pero no se reglamenta la forma en cómo se asigna un salario para la persona que desarrolla esta actividad, como lo es el caso de Ecuador<sup>3</sup>.

Para mostrar lo anterior con una mayor claridad, el presente trabajo busca reconstruir los modelos legislativos que se han desarrollado desde los siglos XX y XXI, con el fin de incluir las luchas de las mujeres por la reconciliación entre el mundo del trabajo productivo y el trabajo reproductivo.

**2** El concepto de trabajo reproductivo es un campo de batalla, tanto en lo legal como en lo teórico. Para la OIT y otras instituciones, se ha denominado como trabajo doméstico, con el fin de distinguirlo del trabajo en casa no remunerado. Algunas teóricas prefieren llamarlo trabajo de cuidado o trabajo doméstico. Sin embargo, prefiero mantener el concepto de trabajo reproductivo, tal y como lo menciona Federici (2018), el cual permite comprender la dimensión de este, que va desde la reproducción de la especie humana, el cuidado y mantenimiento de los cuerpos (alimentación, vestuario, entre otros) hasta el trabajo de cuidado del hogar. Este puede desarrollarse de manera remunerada o no remunerada.

**3** Constitución de la República de Ecuador, artículo 333.



Los modelos a describir son: 1) Modelo de asimilación de la mujer al hombre, el cual buscaba la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres. 2) Modelo del trabajo doméstico igual trabajo remunerado, el cual se centra en los derechos de las mujeres que realizan trabajo reproductivo remunerado, y 3) Modelo que cuida al cuidador, el cual busca establecer políticas para generar inclusión a las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado.

La descripción de estos modelos nos permitirá entender que ninguno es suficiente y que mientras el trabajo reproductivo no se reconozca como un principio del Estado, que ilumine las normas y las políticas públicas para establecer derechos y deberes de la comunidad respecto de la necesidad de cuidar a la humanidad y su ambiente, existirá violencia sobre las personas que cumplen tales funciones en la sociedad –remunerados o no.

La pregunta por responder es: ¿por qué hay violencia en el trabajo y en los modelos legislativos que intentan regular el trabajo reproductivo en América Latina? Para responder, el trabajo se dividirá en dos partes. En la primera parte hablaré de los modelos legislativos que hasta el momento se han pensado en América Latina y de los problemas que estos presentan, su insuficiencia y, por lo tanto, de cómo a partir de ellos persisten formas violentas en el trabajo reproductivo. En la segunda parte describiré algunos elementos que debe tener un modelo que tome como principio constitucional y laboral el trabajo reproductivo y que sirva como estándar de interpretación para la producción de normas y políticas públicas.

La hipótesis que quiero mostrar es que existe una responsabilidad estatal por el desconocimiento y la falta de regulación del trabajo reproductivo, y que, por causa de dicha omisión, se propicia todo un espacio para la consolidación y materialización de la violencia en el trabajo, la cual se traduce en falta de oportunidades, exclusión de los sistemas de seguridad social, desigualdad en las relaciones, marginación

y violación de los derechos humanos. De esta manera, se hace necesario comprender el trabajo reproductivo como un principio del Estado.

El método que utilizaré es —en primera medida— el análisis de texto. Esto significa que, a partir de la revisión bibliográfica sobre la lucha de las mujeres en la búsqueda de su libertad e igualdad, podré reconstruir modelos jurídicos en América Latina que reglamentan el trabajo reproductivo. En segunda medida, utilizaré la deducción para demostrar que, pese al avance y la inclusión de las mujeres, aún permanece en nuestras sociedades la violencia en el trabajo. Por último, utilizaré el método reconstructivo y comparativo para desarrollar, a partir de las falencias de los modelos señalados, un modelo que apunte a superar la violencia que sufren las mujeres en el desarrollo del trabajo reproductivo.

### **3. Modelos legislativos en América Latina del trabajo reproductivo**

#### ***3.1 La lucha de las mujeres: trabajo reproductivo y trabajo productivo***

Las luchas de las mujeres a lo largo de la historia se centran, entre otras cosas, por la valoración de su existencia. Las discusiones filosóficas a lo largo de los siglos XVII, XVIII y XIX apuntaban hacia la condición de la mujer, su dignidad y derechos. Esta lucha aún sigue vigente. Silvia Federici (2010) señala que el capitalismo ha ocultado la labor de las mujeres y su importancia en el desarrollo del capital. La lucha se mantiene mientras tengamos argumentos sobre el por qué el trabajo que se hace en el hogar es un trabajo y debe ser regulado desde el ámbito laboral. Las mujeres tradicionalmente trabajan en la reproducción de los seres humanos, los mismos que van a trabajar para mantener la lógica y el desarrollo económico.

Sin embargo, la labor que realizan no es reconocida por el capital, puesto que, como afirma Federici (2018), la distinción entre trabajo productivo y trabajo reproductivo invisibilizó la labor de la reproducción de los seres humanos. Así, el primero, el trabajo productivo, logra entrar al mercado y recibir una remuneración a cambio de un bien o servicio. Este consigue comercializarse y, por ello, se recompensa al menos con salario. Así las cosas, el trabajo productivo se mueve a partir de la comercialización de los bienes, los servicios, el sistema financiero, etc.

En cuanto al trabajo reproductivo, Simone de Beauvoir, en *El segundo sexo* (1999), llama la atención sobre la condición de la mujer, la cual se consolidaba a través de la idea de la familia que determina a la mujer un rol y al hombre otro. A la primera, el rol de cuidado; al segundo, el rol de protección. El rol de cuidado ha generado cargas que se traducen en trabajo no remunerado o no reconocido, como lo es el trabajo reproductivo traducido en doméstico y de cuidado. De conformidad con Silvia Federici (2010), mientras este trabajo se encuentre anclado al capitalismo, será violento, puesto que se presenta bajo lógicas de explotación que invisibilizan cada una de las actividades de atención al otro.

El trabajo reproductivo implica el cuidado de los seres humanos para su bienestar. Este trabajo está completamente ocultado bajo las lógicas del mercado. No permite ver la labor tan grande que realizan principalmente las mujeres que deben cuidar de sus familias para el bienestar y desarrollo de la sociedad, las cuales se concretan en el mantenimiento y la gestión del hogar, a saber:

Las feministas no solo han demostrado que la reproducción de la fuerza de trabajo requiere un abanico mucho más amplio que actividades que el mero consumo de mercancías, puesto que los alimentos deben repararse para ser consumidos, la ropa tiene que ser lavada y hay que cuidar y reparar los cuerpos humanos. (Federici, 2009, p.178)

A partir de esta situación, se han generado grandes debates con el fin de tomar medidas que conlleven a la inclusión de este grupo de personas en las políticas públicas del Estado. El debate siempre ha sido diverso y contradictorio desde las diferentes manifestaciones de los feminismos<sup>4</sup>; sin embargo, las recomendaciones internacionales y la forma como los Estados han contribuido para resolver el problema puede sintetizarse en los siguientes modelos.

### ***3.2 Modelo de asimilación de la mujer al hombre: Latinoamérica y la lucha por la inclusión de la mujer al trabajo productivo***

La primera medida para generar la igualdad entre los sexos, la cual se encuentra desde F. Engels, es la necesidad de incluir a la mujer al trabajo (Pizarro, 2019). Engels consideraba importante que la mujer se vinculara con el trabajo productivo con el fin de generar mayor inclusión y autonomía respecto de los hombres (Pizarro, 2019). Las mujeres en muchos casos se organizaron según sus intereses. Las que tenían más posibilidades de recursos y estudios formaban organizaciones para denunciar a través de la prensa y los artículos la condición subalterna de la mujer. Las mujeres obreras, campesinas e indignas se organizaron, a su vez, en sindicatos, gremios y asociaciones por mejores condiciones laborales.

**4** El feminismo no existe. Existen los feminismos y estos se presentan de manera diversa en cuanto adoptan posturas éticas dispares tales como el liberalismo, el marxismo, el decolonialismo, el ambientalismo, etc. Por esta razón, tanto la comprensión del problema (por ejemplo, la disputa sobre la esencia de la mujer o la construcción social de la mujer conlleva a materializar los roles de reproducción y cuidado) como las soluciones al problema (mayores empleos productivos, mayores centros de atención, salarios para las mujeres, etc.) se presentan de manera diversa. Sin embargo, hay algo en lo que podrían estar de acuerdo y es que en el modelo capitalista y neoliberal el trabajo reproductivo genera desigualdades. Hay posturas que son más fuertes y tienen un mayor impacto en la construcción de políticas públicas o la creación de leyes a través del Estado. Esto no significa que el debate está disuelto o resuelto.

A estos movimientos, que veían en la mujer trabajadora la emancipación, les jugó en contra la necesidad de la reproducción de la mano trabajadora, en donde partidos políticos y movimientos religiosos veían en el trabajo productivo de la mujer la perversión de la familia, dado que las mujeres que tenían que trabajar se enfrentaban a jornadas tan extensas y situaciones tan degradantes que colocaban en peligro su salud reproductiva, descuidaban su hogar y a los hijos. Es decir, su trabajo reproductivo. Así las cosas, en la primera mitad del siglo XX se jugó una tensión sobre la liberación de la mujer y la necesidad de conciliar el trabajo reproductivo con el trabajo productivo.

En general, en la primera mitad del siglo XX hubo un rechazo por la determinación natural de la mujer de permanecer en el hogar sin salario, una necesidad de buscar la emancipación del marido, el padre y los hijos varones y de poder superar las reglas de carácter civil y laboral que generaron desventajas. Así, el trabajo productivo originó algunas propuestas políticas con la idea de trabajo reproductivo con salario<sup>5</sup>, lo que se constituyó como un puente para esa emancipación.

La inclusión de la mujer a trabajos productivos era fundamental como objetivo de la lucha, porque un salario les permitiría ser más autónomas e independientes. Pese a lo anterior, este no se podía dar de cualquier modo. Las luchas de las mujeres respecto al trabajo en la primera mitad del siglo XX giraban en torno a lo siguiente. Primero, que la mujer pudiese reclamar el salario sin la necesidad del esposo que lo demandara por ella.

**5** En general, encontramos una creencia desde el feminismo hasta los proyectos de izquierda que buscaba liberar a la mujer a partir de su inclusión en el trabajo productivo. Sin embargo, se encuentran agendas de partidos políticos como lo es el caso del partido liberal en México que “incluyó en su programa revolucionario el tema de la mujer. Hacía ver que el trabajo que desempeñaba en el hogar debía ser reconocido como tal y ser remunerado adecuadamente, tanto fuera como dentro de la casa” (Galeana, 2014, p.18).

Segundo, la eliminación de tener autorización por parte del marido para trabajar. Tercero, la eficacia del principio a igual trabajo igual salario. Cuarto, la baja de la jornada laboral y la explotación sexual en el trabajo como un sistema de castigo. Quinto, la inclusión de un sistema de ayuda que permitiera a las mujeres embarazadas y con hijos recién nacidos tener descarga en la labor. De esta manera, las luchas de las mujeres recorren América Latina.

En México se celebró, en 1916, el I y II Congreso Feminista sobre temas de inclusión de la mujer en el mundo de trabajo, tales como la posibilidad de que la mujer pudiera ser incorporada a trabajos tradicionalmente realizados por hombres sin ser estigmatizadas o marginalizadas y la inclusión de la mujer en la vida pública y en la ocupación de puestos gubernamentales. Así mismo, se debatió el salario igual (Galeana, 2014). Esto impactó la construcción de Constitución de Queretano, en 1917, en donde se encuentra materializado el principio de igual trabajo igual salario, a saber: “VII.- *Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad*”. Además, los movimientos de mujeres y el feminismo pensaban que había una concepción de que la mujer se encontraba con cadenas mientras permanecía en el hogar, bajo trabajos no remunerados y desconocidos.

En Argentina, la discriminación de la mujer en el mundo del trabajo se sustentaba en la idea de que a la mujer le corresponde el papel de cuidado del hogar, su trabajo productivo —pensaban los más conservadores— solo es transitorio para colaborar con los gastos del hogar, mientras que, por el contrario, sus pares, los hombres, debían sostener el hogar, lo cual justificaba la desigualdad de los salarios. Lobato (2007) documenta las luchas de las trabajadoras de las tabaquerías, las plantas frigoríficas, las compañías de telefonía, entre otras. Esta autora lo hace a partir de un mundo jerarquizado sexualmente, en el que se genera una solidaridad entre las mujeres que les permite construir prácticas de resistencia y de reclamación de derechos, tales como menores cargas laborales para poder

conciliar trabajo productivo y trabajo reproductivo, la igualdad de salarios y salarios dignos e iguales al de los hombres.

En Brasil, las luchas de las mujeres estuvieron marcadas, por un lado, por movimientos de mujeres más conservadoras. Entre ellos se destaca el feminismo bien comportado<sup>6</sup> y, por otro, los movimientos de mujeres que se acercaban más al partido comunista o al anarquismo. Ambos tenían como objetivo el voto de la mujer. Sin embargo, el movimiento feminista conservador no cuestionó los conceptos fundamentales que generaban la opresión del patriarcado bajo el modelo de la familia. En cambio, las más radicales luchaban por la inclusión de la mujer al mundo del trabajo productivo, en el marco de mejor salario y mejores condiciones. Este último estaba más asociado a las luchas sindicales.

Esta ola del feminismo en el Brasil logró la inclusión del voto de la mujer en 1934, la consolidación en las luchas de los trabajadores bajo el lema igual trabajo igual salario, incluyendo mujeres, niños y niñas. También consolidaron leyes para prohibir el trabajo de menores de edad y la prohibición del trabajo nocturno para mujeres, niños y niñas (Feltrin, et al., 2018). Sin embargo, las luchas se vieron suspendidas por el Estado dictatorial de Getúlio Vargas, entre 1937-1945, en la construcción de lo que se denominó en la última fase de la *Era Vargas*, que introdujo ideas dictatoriales, suspendiendo así libertades y garantías constitucionales, como la expresión y reivindicación de derechos. Para los años 50, las mujeres volvieron a organizarse y consiguieron la reforma de leyes tales como que la mujer pudiese trabajar sin la autorización del marido.

En Chile, se afianzan importantes movimientos feministas. El partido Cívico Femenino, fundado en 1920, la Unión Femenina de Chile, fundada en 1927, y el Movimiento de Emancipación de las Mujeres de Chile

**6** El nombre en portugués es *feminismo bem-comportado*.

(MEMCH), fundado en 1935. El activismo de estos movimientos se enfocó, entre otras cosas, en encontrar acciones que permitieran la comunicación y la justificación de medidas en pro de los intereses de las mujeres, los cuales encontraron vías como los periódicos y las revistas. Las publicaciones iban dependiendo del público lector, los periódicos principalmente eran destinados para las mujeres que fortalecían las luchas de la clase obrera y quienes tenían que conciliar trabajo productivo, trabajo reproductivo y la militancia en las organizaciones (Montero, 2017).

Uno de los movimientos más importantes que consagró mujeres de todas las clases fue el MEMCH, que tenía una afiliación con las ideas de izquierda que buscaban mejorar sus condiciones, entre otras, el acceso a los derechos sociales y políticos (Montero, 2017). El MEMCH tenía dentro de sus principales objetivos la emancipación de la mujer a través del trabajo. “Plenamente conscientes de las menores oportunidades laborales, así como de los bajos salarios a los que accedían, consideró que la emancipación económica de la mujer era la *meta más importante de todas, el requisito primordial para la verdadera emancipación*” (Godoy, 2009, p.83).

Sin embargo, las mujeres se encontraban en múltiples contradicciones culturales, sobre todo, las mujeres de las clases más bajas, pues la pobreza las impulsaba a buscar trabajos en fábricas, a pesar de que se alimentaba una imagen social —apoyada por el catolicismo— que las hacía ver como mujeres libertinas, malas madres que abandonaban su hogar y que eran más altaneras con sus esposos (Godoy, 2009, p.83). Por consiguiente, el problema de las mujeres obreras se constituyó como un problema que afectaba a la familia.

Esto conllevó a que las luchas de las mujeres chilenas giraran en torno al trabajo remunerado y que, a su vez, les permitiera conciliar trabajo no remunerado con reproductivo. Es así como se produce la Ley N 3.186, de 13 de enero de 1917, en que se dispuso el servicio de sala



cuna para las fábricas, talleres o demás que tuvieran empleadas a más de 50 trabajadoras mayores de 18 años. Así pues, se obligaba a tener un lugar para recibir a los niños menores de un año para amamantarlos en jornada laboral, la cual no podía exceder la hora y este tiempo no podría ser descontado. Esto permitió de alguna manera conciliar trabajo productivo con trabajo reproductivo, ya que había un interés en cuidar la mano de obra que remplazaría a la siguiente (Casas y Venzuela, 2012).

En Colombia, se presentan varias luchas de mujeres que buscan mejorar sus condiciones de trabajo. Como lo evidenció la primera huelga femenina de más de 400 mujeres liderada por Betsabé Espinal, quienes reclamaban mejores condiciones, tales como la posibilidad de ir en calzado al trabajo, el aumento del salario, el despido de trabajadores que abusaban sexualmente de ellas, el descanso para la alimentación dentro de la jornada, la disminución de la jornada laboral, mejor higiene, entre otras (Vega Cantor, 2002). La huelga terminó con el triunfo de las trabajadoras y bajo una cláusula inusual que prohibía cualquier intento de huelga.

Varias mujeres intelectuales publicaban en periódicos sobre la emancipación de la mujer. También recibieron apoyo —en algunos casos— para mejorar las condiciones de las indígenas. De esta manera se expidió el manifiesto por los *Derechos de la Mujer Indígena en Colombia*, en 1927.

La lucha por las mujeres sigue estando en esa dirección. A pesar de que existen cambios significativos con la llegada de la inclusión de la mujer al trabajo productivo, las medidas que se han tomado por parte de los Estados no logran solucionar el trabajo de la mujer. Pues este sigue siendo menos remunerado y, por lo general, son trabajos más informales y poco valorados. Hecho que implica buscar otras medidas que les permitan a las mujeres mayor inclusión y mayores posibilidades.

De esta manera podemos identificar las características de este modelo:

*Las mujeres deben conciliar entre trabajo doméstico y trabajo productivo,* por lo que convergen dos ideas completamente contradictorias que colocan en tensión el cuerpo de la mujer. La necesidad de generar inclusión de la mujer a través del trabajo productivo y la idea de que su cuerpo está naturalmente dispuesto al cuidado del hogar. Disyuntiva que conlleva a una ruptura existencial que parte a la mujer en dos obligaciones, o en lo que el feminismo ha denominado la doble o triple jornada laboral.

*El trabajo reproductivo no se reconoce como trabajo en este modelo,* pues es considerado como una función natural de la mujer el encargarse de los cuidados del hogar, de la salud y bienestar de sus hijos y esposo. Sin embargo, se producen leyes que le permiten a la mujer conciliar los dos trabajos, tales como leyes de maternidad, jardines y escuelas que cuiden a los hijos durante el día laboral, entre otras.

A partir de lo anterior, vemos cómo la construcción normativa, ideológica y social de este modelo genera violencia en el trabajo en contra de la mujer, el cual se produce a nivel institucional o estatal por la falta de reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo y, a su vez, una violencia cultural que genera acoso por imponer conductas sobre los cuerpos de las mujeres.

La mujer se encuentra obligada a cumplir con dos contratos. El primero, uno moral que se fundamenta desde una idea de la naturaleza reproductora y del cuidado del hogar que le impone unas acciones dentro de la sociedad y que, además, produce todo un sistema de castigo y control sobre el mismo. Por un lado, calificando esta labor por las opiniones sociales, tales como una “buena madre”, “mujer luchadora”. Por otro, por la vigilancia del Estado a través de las instituciones de protección de los niños, niñas y adolescentes, que realizan visitas a las mujeres para asegurarse del buen cuidado de estos<sup>7</sup>, sin que este trabajo se haga

**7** Estas instituciones diseñadas en el siglo XX mantenían un modelo de familia y una función predeterminada para la mujer “El trabajo de las visitadoras sociales fue clave

sin ninguna compensación económica, además de la exclusión de los sistemas de seguridad social por esta actividad.

El segundo, un contrato jurídico, un contrato de trabajo productivo que las mujeres deben cumplir para poder sostener el hogar. Situación que conlleva a que sus cuerpos se vean cruzados por las dobles o triples jornadas de trabajo.

Como se puede observar, el modelo de asimilación generó, y sigue generando, altas cargas para la mujer, porque se soporta en la idea de que la mujer está naturalmente dispuesta a la maternidad y a la entrega del hogar. En este orden, ella se queda cuidando, pero no recibe ningún salario.

### **3.3 *Modelo del trabajo doméstico igual trabajo remunerado: una búsqueda por los mínimos laborales***

El trabajo reproductivo es irremplazable. Así lo ha demostrado la historia de las mujeres pobres e inmigrantes que, en general, vienen a remplazar el trabajo reproductivo: en trabajo doméstico y de cuidado. De

para la implementación de estas políticas y para la promoción de los modelos de (cont. nota 7) familia, de feminidad y masculinidad que ellos contenían. Considerada como una de las profesiones más atractivas para las mujeres en la década del cuarenta, se definió como *la profesión de la mujer moderna*, que, sin disputar con los ámbitos masculinos, aspiraba a dotar a sus agentes de una *formación científica conforme a los imperativos de la modernidad*" (Veneros, 1998, p. 130). Muchas visitadoras sociales compartieron esta negativa visión de las madres trabajadoras. Se creía que el trabajo fuera de la casa, especialmente en fábricas, era una actividad que estimulaba la independencia de las mujeres, podía conducir a la negación de la tutela del marido, producir entre ellas un rechazo al matrimonio y mayores posibilidades de tener hijos ilegítimos. Estudios realizados por visitadoras sociales católicas corroboran esta imagen del trabajo remunerado femenino. En ellos predomina una visión altamente negativa del empleo de las mujeres por el abandono que implicaba de las labores propias de su sexo: madre, esposa y dueña de casa" (Godoy et al., 2009, p.82).

acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (—ONU— Mujeres, 2016), América Latina sufrió una transformación para la década de los 2000. El aumento de la incorporación de mujeres al mercado laboral productivo conllevó, además de la doble o triple jornada laboral, la tercerización de los servicios domésticos en los países con mayor ingreso. Así, el servicio doméstico y las labores de cuidado se convierten en una forma de alcanzar un ingreso, en especial para las mujeres más vulnerables: pobres, negras, indígenas, y mujeres jóvenes, así como también las inmigrantes. “Por ejemplo, las mujeres peruanas que migran a Argentina o Chile, paraguayas a Argentina, nicaragüenses a Costa Rica) y hacia países fuera de la región (por ejemplo, a Estados Unidos, Italia y España” (Organización de las Naciones Unidas —ONU— Mujeres, 2016, p.4). Los que se conoce hoy en día como la cadena global de cuidado.

La Organización de las Naciones Unidas (—ONU— Mujeres, 2016) estima que entre 11.500.000 y 18.600.000 personas ejercen el trabajo doméstico remunerado en la región. Este trabajo es ejercido por 93 % de las mujeres y representa el 14,3 % de los empleos para ellas. Además de esto, la informalidad, la falta de afiliación y los salarios por debajo de los mínimos vitales de cada país constituye una realidad al servicio doméstico remunerado.

Paralelo a la prestación de servicios domésticos, también hay un aumento en la contratación de servicios de cuidado para los adultos mayores, los niños y las niñas. Esto, debido a la tendencia de prestar atención médica en los hogares, de recortar gastos públicos y eliminar los servicios sociales, entre otros fenómenos que implican más responsabilidad a los miembros del hogar. Se estima que la mayoría de las personas que realizan esta labor son mujeres sin remuneración o remuneraciones precarias.

Por esta razón, las luchas de las mujeres desde este modelo querellan por el reconocimiento y la inclusión de las personas que ejercen el trabajo doméstico y de cuidado al sistema formal de empleo, el cual coloca el

foco en las mujeres que ejercen esta labor de manera remunerada. El movimiento más importante es la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la cual es una organización que busca defender los derechos que tienen las trabajadoras del servicio doméstico, desde las organizaciones que reúnen únicamente a mujeres del servicio del hogar (Goldsmith, 2013).

A través de la lucha colectiva, se demandan reformas laborales que impliquen una legislación clara sobre las funciones, los horarios, los derechos de quienes trabajan en el servicio doméstico y la creación de sindicatos que contribuyan a exigir, proteger y garantizar los derechos de las trabajadoras. CONLACTRAHO participa en redes mundiales para generar presión a los Estados de cumplir con los convenios y tratados internacionales sobre la protección del trabajo doméstico, en el cual algunos países han generado cambios de legislación.

Tradicionalmente, el trabajo doméstico carecía de regulación o existían normas desfavorables, como afirma Soto (2013). Antes del 2000 el trabajo doméstico tenía leyes que colocaban en desventaja esta labor. Por ejemplo, el no reconocimiento de primas de servicio, la autorización del pago por debajo del mínimo vital<sup>8</sup>, la no regulación de las jornadas laborales, la no claridad sobre la labor, la informalidad y la falta de vigilancia sobre el fenómeno, entre otros, hacían del servicio doméstico una institución similar a la servidumbre.

Por esta razón, la OIT comenzó a diseñar un convenio que determinara las reglas del servicio doméstico en relación con el trabajo decente, para lo cual se delineó la Recomendación R201 de 2011 y el Convenio 189 de 2011, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, entrando en

**8** En Paraguay se autorizaba pagar hasta un 40 % por debajo del mínimo establecido. En Chile, un 75 % del salario.

vigor en el año 2013. Entre otros países que ratificaron el Convenio, se encuentran: Nicaragua, Colombia, Ecuador, Uruguay, Chile, Bolivia.

El Convenio, a pesar de tener garantías y avances sobre este trabajo, no dejó claridad sobre ciertos aspectos, como la jornada mínima, la edad mínima para trabajar y los mecanismos de control. Todos estos elementos los dejó a discreción de las diferentes legislaciones. Así, los sistemas normativos en América Latina comenzaron a generar normas sobre el trabajo doméstico, tales como la reglamentación del trabajo por horas, la obligatoriedad de cotizar a los sistemas de salud, la inclusión en el pago de prima de servicio (Monticelli, 2020).

Para el caso de Brasil, su historia es amplia, puesto que las costumbres arraigadas a la esclavitud hacen del trabajo doméstico un servicio lleno de estereotipos y prejuicios. Las trabajadoras domésticas remuneradas tienen una lucha de más de 80 años, a través de varios movimientos políticos. Actualmente, cuentan con un movimiento sindical que tiene una participación amplia en toda la región, con 22 sindicatos afiliados (Monticelli, 2020).

Entre otros logros, las mujeres trabajadoras del hogar generaron una conciencia para el año 1941 en el gobierno de Getúlio Vargas, quien expidió la Ley 3.078/41<sup>9</sup>, en la cual el servicio doméstico era considerado como cualquier otra profesión. Sin embargo, por la instauración de la dictadura o el *Estado novo*, en 1943, se eliminó esta precisión bajo el argumento tradicional de que el servicio doméstico no es un servicio productivo o de naturaleza comercial. Hecho que significó un retraso en las luchas que,

9 “Art. 1. São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. En español: “Art. 1. Son empleados domésticos todos aquellos que, en cualquier profesión u oficio, a cambio de una remuneración, prestan servicios en o en beneficio de residencias privadas”. Traducido por la autora.

paulatinamente, desde los 80 comenzaron a reconocer derecho por derecho, vacaciones, jornadas mínimas de trabajos y remuneraciones mínimas.

Solo hasta el año 2013, bajo la enmienda constitucional número 72, se establece la igualdad de derechos entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores urbanos y rurales. Situación que conllevó por primera vez a hablar de relaciones laborales que implicasen derechos en igualdad de condiciones para cualquier trabajador que trabajase mínimo dos días a la semana (Monticelli, 2020).

Para Monticelli (2020), esta exclusión representa desigualdades, pues aumenta la informalidad respecto de las jornaleras. El Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2019) muestra que únicamente en Brasil el 26.9 % representa a los trabajadores formales; las demás se encuentran en la informalidad o son jornaleras Monticelli (2020). Esto significa que el trabajo doméstico remunerado conllevó a generar desigualdades entre las personas que prestan este servicio, logrando que unas tuviesen acceso a derechos como descansos y remuneraciones bajo el mínimo y jornadas máximas permitidas por ley, etc., y que otras se encuentren en el ámbito de la informalidad, lo que se traduce en jornadas extenuantes, salarios por debajo de mínimo, entre otros.

Por otro lado, en países donde existe especialidad de las reglas sobre el trabajo doméstico remunerado, estas se traducen en normas que discriminan. Por ejemplo, en Colombia la jornada máxima laboral es de 60 horas para las empleadas domésticas internas, lo cual se encuentra en contradicción con la jornada máxima de 48 horas.

En Chile, las mujeres que trabajan en casas particulares han iniciado una lucha sindical desde 1947 con el Sindicato Inter empresa de Trabajadoras de casa particular (SINTRACAP) (Ratto, 2014). Este proyecto se vio bloqueado durante la dictadura y las restricciones a las libertades, lo cual aplazó su lucha hasta la década de los 90. Ya en este

tiempo comenzaron a presionar para la adquisición de derechos, como la indemnización en caso de eventos, la obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social, la licencia de maternidad, el mínimo vital y el descanso. Sin embargo, como resalta Ratto (2014), las luchas de las trabajadoras se ven bloqueadas por la descentralización de la labor; las mujeres ejercen funciones en casas distintas y separadas, lo cual hace difícil su reunión.

La última reforma que se hizo en Chile es la 21.269 del 2020. En ella se les reconocen todos los derechos a las trabajadoras domésticas, las jornadas laborales, los mínimos, el sistema de afiliación, las licencias de maternidad, la vigilancia y las solemnidades contractuales de la relación laboral. Pese a los avances, aún se ven discriminadas las personas que prestan servicio de manera interna en las casas, pues su jornada laboral es mucho más extensa.

Para las trabajadoras y trabajadores puertas adentro no hay horarios definidos, pero debe haber un descanso absoluto mínimo de doce horas, fraccionado de la siguiente manera: nueve horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, y tres horas durante la jornada de trabajo, incluyéndose en ellas los tiempos para comidas. Tendrán derecho a descanso semanal los días domingo. (Congreso de la República de Chile, Ley 21.269 del 2020)

De la misma manera, países como Colombia, Argentina, Ecuador, Uruguay han expedido leyes que favorecen el trabajo doméstico, equiparándolo a otros oficios en los que se deben garantizar los mismos derechos a las trabajadoras del servicio. Esta ha sido una lucha colectiva y pacífica para el reconocimiento y las garantías de los derechos del trabajo reproductivo.

Pese a los avances en términos de derechos, en América Central aún faltan muchas normas que contribuyan a mejorar los derechos de las trabajadoras domésticas. El Salvador, por ejemplo, cuenta con una jornada



especial, la cual es de 12 horas de descanso: 10 de noche y dos dentro de la jornada, además de no tener el tema del mínimo, de los descansos y del pago de la seguridad social (ONU Mujeres, 2016). Guatemala mantiene normas de discriminación, a lo que se suma la falta de control y de garantías, así como la ineficacia de las sentencias que reconocen derechos a las trabajadoras domésticas.

De esta manera podemos observar los siguientes elementos del modelo del servicio doméstico remunerado:

1. En este modelo solo se reconoce como servicio doméstico a las personas que trabajan en hogares particulares, realizando trabajo reproductivo: de cuidado o doméstico. Este modelo invisibiliza aún más a las personas que realizan estos trabajos sin ningún tipo de remuneración.
2. Este modelo busca establecer unos mínimos de derechos. En él se les otorgan a las trabajadoras domésticas —al menos— el mínimo vital, las vacaciones, la seguridad social, las prestaciones sociales, entre otros. Sin embargo, la falta de control y de garantía de los derechos mantiene en la precariedad a las mujeres que ejercen esta función. En especial mujeres pobres, migrantes, jóvenes, indígenas y negras.
3. El chantaje es un instrumento de manipulación y control de los cuerpos que ejercen el trabajo doméstico. Así, las mujeres que trabajan en estos oficios se ven presionadas por la falta de oportunidades y por el menosprecio que sufren por la subvaloración de su labor a aceptar trabajos precarios y de poca remuneración.
4. La descentralización de la labor hace que sea difícil que las mujeres se sientan identificadas con una causa común.

También dificulta los encuentros y la participación en distintos escenarios políticos.

5. La búsqueda de los mínimos no supera el trabajo como formas tradicionales de rechazo y de subvaloración. El trabajo doméstico aún cruzado con estereotipos y realizado, en general, por mujeres vulnerables hace del modelo violento y excluyente.

Este modelo, a pesar del avance en la construcción de los derechos de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, al encontrarse desconectado con la lucha de las mujeres por el reconocimiento del trabajo reproductivo, es altamente excluyente y genera precarización, puesto que, dentro del modelo, al establecerse sobre la base de mínimos, es un trabajo que es infravalorado. Esto se traduce en precarización y menosprecio, en especial, para las mujeres que lo ejercen.

Esta estandarización sobre los mínimos del trabajo se traduce en violencia sobre las mujeres que ejercen este trabajo, la falta de oportunidades, la falta de educación, los conflictos y la violencia que conllevan a que las mujeres acepten este tipo de labores que, ante los ojos de la sociedad y del modelo, es infravalorado.

El no incluir el trabajo doméstico no remunerado dentro de la lucha colectiva del trabajo doméstico remunerado implica que las mujeres que ejercen la función de cuidadoras del hogar privado no se identifiquen como trabajadoras y, por lo tanto, no busquen reivindicaciones laborales de sus labores.

### ***3.4 Modelo que cuidan al cuidador: entre las migajas y el menosprecio***

El tercer modelo se relaciona con el segundo y el primero, en cuanto al trabajo reproductivo realizado principalmente por mujeres. La diferencia

es que este modelo surge de la preocupación de la no remuneración económica del cuidador o de quienes abandonan sus empleos por cuidar a sus familiares. Tarea realizada esencialmente por mujeres, y sus causas son: la cultura y las costumbres que determinan la naturalización de quienes “deben” preocuparse por cuidar a los hijos y después a los padres, además de la falta de oportunidades, de acceso a la educación y a los empleos decentes.

De esta manera, se ha construido, desde la perspectiva de género, la necesidad de edificar normas y políticas públicas que contribuyan a la repartición de las cargas domésticas y de cuidado, a la implementación de diseños institucionales de cuidado, a la cooperación entre familia y comunidad en las labores de cuidado.

En Ecuador —al menos en términos legales— se ha avanzado en el reconocimiento del trabajo reproductivo. Para Batthyány (2015), las causas de este adelanto se deben: 1. A la gran cantidad de información que se produce de manera oficial desde el 2003 que muestra el tiempo en que las mujeres ecuatorianas invierten en el trabajo reproductivo, demostrando, así, el trabajo que conlleva además de la doble y triple jornada laboral, 2. a la gran oportunidad de debatir entorno a la reforma del sistema político, económico y social, el cual se materializó en la Constitución de la República de Ecuador, en adelante, República de Ecuador del año 2008, en el que las mujeres lograron incluir sus demandas.

A partir de allí, la Constitución de Ecuador determina, en su artículo 34, sobre la seguridad social el reconocimiento del trabajo no remunerado en los hogares y dispone asumir la seguridad social de estas personas, de la siguiente manera:

*Artículo 34.* [...] El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, **que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares**, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y

a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución de la República de Ecuador)

Así las cosas, se observa cómo, desde la Constitución, se abre la puerta al reconocimiento del trabajo realizado tradicionalmente por mujeres y les permite de alguna manera tener ciertos beneficios, como es lo es el acceso a la seguridad social de manera progresiva y de conformidad con la ley. Además, en el artículo 333 determina el reconocimiento del trabajo no reproductivo y fomenta la realización de normas que contribuyan a incluir el fenómeno en el ámbito laboral. También genera estrategias para establecer corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres en el desarrollo de las tareas del hogar:

*Art. 333.-* Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares [...] El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. (Constitución de la República del Ecuador)

La Constitución Política de Ecuador y el Plan Nacional del Buen Vivir (2009-2013) generaron una plataforma importante para la inclusión del trabajo reproductivo y la materialización de las normas y políticas de inclusión. Así se aprueba, en el 2015, la *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar*, en la que se establecen todos los requisitos para la vinculación a la seguridad social y la forma de obtener beneficios, tales como salud, pensión, subsidios de funeraria, entre otros, de las personas que realizan trabajos no remunerados en el hogar. No obstante, no habla nada sobre el salario.

Por otra parte, el trabajo de cuidado de las personas en condiciones de discapacidad establece políticas públicas para crear centros donde puedan cuidarlos: “Artículo 47. [...] Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue” (Constitución de la República de Ecuador). Además, en el artículo 49 se establece la necesidad de que las personas cuidadoras reciban capacitación e inclusión para mejorar el servicio que presta en relación con el cuidado.

El Estado también se compromete a generar políticas de inclusión a la población más vulnerable y, en especial, a las personas de especial protección:

1. El cuidado de las niñas y los niños. A través del Decreto 1.170, se crea el Instituto de la Niñez y la Familia, en el que se establece toda una política nacional para la protección de dicha población. Entre otros, presta servicios como jardines comunitarios las promotoras que cuidan a los hijos e hijas de las madres que trabajan en otros lugares. Estos programas hacen énfasis en la población más vulnerable.
2. Personas en estado de diversidad funcional<sup>10</sup>, a las que se les presentan servicios con enfoque de derechos humanos, para que puedan tener acceso a la inclusión y a una vida digna, además de ayudar a las familias de las personas en dicha condición.
3. Adultos mayores a los que se les prestan servicios como salud y cuidados, a partir del enfoque de derechos humanos.

**10** El presente concepto comienza a usarse de manera institucional por la ONU para el reconocimiento de los derechos de las personas en estado de diversidad funcional (discapacidad). En el presente documento utilizaremos los dos conceptos puesto que aún están vigentes varios documentos legales con el concepto de discapacidad.

En el caso de Chile, se encuentra la Ley 20379, expedida en el año 2009 y modificada en el 2019. Con ella se crea el sistema *Chile Crece Contigo*, construido con el fin de brindar mayor acceso y beneficios a las personas más vulnerables o con escasos recursos para la protección y cuidado de los niños y niñas, desde el primer control de gestación hasta el primer nivel de transición (Ley 20379, artículo 9). Sus objetivos son: acompañar y contribuir en la lactancia y alimentación hasta los dos años. Para tal fin, estarán diseñados jardines para el cuidado de los niños y las niñas que cuenten con espacios de sala para amamantar al bebe.

A su vez, el programa *Chile Cuida* se crea bajo la dimensión de buscar la inclusión de género en la medida en que “en el 86 % de los casos el cuidado del adulto mayor es asumido por una mujer, ya sea esposa, hija o nuera y lo hacen por más de 12 horas diarias.”, en el cual más del 60 % de las mujeres abandonaron sus trabajos y, a su vez, algunas de ellas sufren de estrés y de depresión. Así, el programa tiene como objetivo ofrecer apoyo, dos días por semana, a las personas mayores con dependencia moderada y severa, además de buscar oportunidades de trabajo a la cuidadora.

En Colombia se expidió la Ley 1413 de 2010, con la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado y el reconocimiento del trabajo reproductivo como un trabajo que aporta a la economía y que, por lo tanto, debe medirse. Por este motivo, se busca crear una encuesta que pueda medir el tiempo que las mujeres invierten al trabajo no remunerado, con el fin de diseñar políticas de inclusión.

Para el año 2017, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) señaló que

el valor económico del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en 2017 fue 185.722 miles de millones de pesos, el cual es superior al valor agregado bruto de las actividades económicas más relevantes de la economía colombiana, a precios corrientes de 2017, con una participación de 20,0% como porcentaje del PIB. (2017)

Sin embargo, no hay estrategias ni políticas públicas, desde el ámbito laboral, que permitan la inclusión en igualdad de condiciones de los trabajadores asalariados.

En Colombia, además, existen programas que alivian las cargas de cuidado de las mujeres, entre otros, el programa de madres comunitarias que realizan trabajo de cuidado, a través del Instituto de Bienestar Familiar, para cuidar a los niños y las niñas de las personas que deben trabajar y no cuentan con los recursos suficientes. Sin embargo, este trabajo es considerado como voluntariado<sup>11</sup> y la remuneración que recibe es precaria y no alcanza los mínimos. Al igual que en Chile y Ecuador, hay programas que contribuyen a prestar atención a las madres en estado de embarazo, jardines, mesas comunitarias, atención a los adultos mayores, entre otros.

En Argentina se crea, en el año 2005, el Programa Nacional de Desarrollo infantil Primeros Años. En este mismo año se buscó articular a la sociedad civil, a ONG y a otras instituciones para lograr aportar una protección integral a los niños, a las niñas y a los adolescentes. Esto permitió de alguna manera a las mujeres, más vulnerables, tener acceso a servicios para el cuidado de los niños. A su vez la Ley 26.233/07 crea y regula los Centros de Desarrollo Infantil Comunitarios, en los que según Esquivel (2014), se ha mejorado en términos de calidad el cuidado para los menores de 3 años.

**11** El Acuerdo 21 de 1996 señala: “los Hogares Comunitarios de Bienestar funcionarán bajo el cuidado de una madre comunitaria si es Hogar Comunitario Familiar o varias madres comunitarias si es Hogar Comunitario Múltiple o Empresarial [...] Hombre o mujer con actitud y aptitud para el trabajo con los niños; mayor de edad y menor de 55 años, de reconocido comportamiento social y moral, con mínimo cuatro años de educación básica primaria, posea vivienda adecuada o tenga disposición para atender a los niños en espacio comunitario, acepte su vinculación al programa como un trabajo solidario y voluntario [...] (Negrilla fuera de texto original)”. Esta idea del trabajo reproductivo como voluntario es ratificada en diferentes sentencias, entre otras, la sentencia T-106-2020.

En Argentina cuentan con la Asignación Universal por Hijo, beneficio que tiene las personas desocupadas, los trabajadores sin aportes o no registrados, el trabajador doméstico, monotributista social o las personas inscritas en programas de trabajos. Esta asignación es otorgada a los padres y a las madres con hijos menores de 18 años o mayores de dicha edad en caso de estado de diversidad funcional. A su vez se encuentra la Asignación Universal por Embarazo para Protección Social, que corresponde a las mujeres desocupadas, trabajadoras informales con salarios por debajo del mínimo, a las monotributistas, a las trabajadoras del servicio doméstico registradas, entre otras.

Respecto al cuidado de los adultos mayores, en Argentina, hay varias instituciones para la creación y ejecución de políticas públicas de dicha población. En las que ofrecen servicios de salud y prestacionales, entre otros, el programa de Registro Nacional de Cuidadores Domiciliarios, en el que se realizan dos actividades: primera, la prestación de servicios de cuidado a los adultos mayores y segunda, ofrecer capacitaciones para mejorar el servicio.

Por último, en general, todos los países tienen normas que contribuyen a generar alivios sobre la maternidad de las mujeres, el tiempo para la lactancia y para la recuperación. Sin embargo, estas medidas son diferenciadas entre hombres y mujeres en la mayoría de los países en América Latina, lo que genera desigualdades entre las funciones de los géneros, quintándoles responsabilidades al padre, pero también derechos sobre el cuidado de los hijos. Estas medidas crean discriminación sobre las mujeres, pues las empresas rechazan a las mujeres que se encuentran en edad para tener hijos.

Así las cosas, podríamos determinar los elementos de este modelo:

1. Hay un reconocimiento de que el trabajo reproductivo es trabajo. Aun cuando, no se habla de salarios ni de políticas públicas, que



contribuyan a garantizar la inclusión en términos de igualdad de las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado. En el mejor de los casos, la seguridad social es cubierta y las personas que realizan esta labor acceden a sus beneficios. Pero no, al salario.

2. En general, son políticas que conllevan a generar inclusión de las personas que son cuidadoras y a garantizar mejores servicios para los niños, las niñas, los adolescentes y los adultos mayores. Empero, no son suficientes y la cobertura no logra incluir a toda la población que más lo necesita.
3. Usualmente, son políticas enfocadas a las personas que se encuentran en especial vulneración en la sociedad. Permite que las madres y los padres, en condiciones de pobreza, puedan acceder a los planes de educación para sus hijos o a los programas de apoyo para el cuidado de los adultos mayores. Esto reduce las cargas de cuidado, permitiéndoles obtener ingresos con el trabajo productivo.
4. En algunas circunstancias, como es el caso de las madres comunitarias en Colombia siguen existiendo normas y políticas públicas con base en estereotipos. A pesar del gran apoyo del programa y la contribución al bienestar de las mujeres, la mayoría de las personas que realizan el trabajo comunitario son mujeres y, a su vez, es voluntario, lo que contribuye a mantenerlas en condiciones mínimas de supervivencia. Por su parte, también hay una crítica sobre la Asignación Universal del Embrazo pues

Las transferencias fueron creadas como mecanismos de sostén de ingresos y no de cuidados, por lo que muchas veces pueden reforzar la división sexual de los roles de género que sobrecarga a las mujeres con estas tareas y constituyen instrumentos limitados para abordar la temática del cuidado si no son complementados con la expansión de los servicios. (OIT, UNICEF, PNUD & CIPPEC, 2018: 32)

Esto también puede verse en la licencia de maternidad, al existir más días para la madre que para el padre, porque se generan cargas y estereotipos sobre las responsabilidades de cada uno, reproduciendo el modelo tradicional, en el que la mujer es la única responsable del cuidado en dicho periodo.

Este modelo sigue manteniéndose en estándares mínimos de ayuda y apoyo del trabajo reproductivo. No hay un reconocimiento del salario decente para las personas que realizan trabajos reproductivos y se mantienen políticas que generan estereotipos, que implican la asignación de ciertas tareas únicamente a las mujeres.

Esto conlleva a perpetuar de manera cultural e institucional la violencia en el trabajo, pues no hay una contribución real para superar las brechas de desigualdad que existen entre las personas que realizan estos trabajos, puesto que al no estar regulado, de manera global y total, el trabajo reproductivo no puede acceder a un salario (como las personas que realizan trabajo reproductivo no remunerado) o a un salario mínimo (como aquellas personas que realizan trabajo doméstico o de cuidado de manera remunerada, pero informal, por días) o a un buen salario (como las personas que realizan estos trabajos de manera formal y remunerada, que, en general, suele ser pequeña parte), pues dicho trabajo al no ser valorado o al ser infravalorado se mantiene en estándares mínimos de remuneración, creando círculos de pobreza y de discriminación.

#### **4. Hacia un modelo de estado que tenga en cuenta el trabajo reproductivo como un trabajo esencial para la sociedad**

La lucha de las mujeres por la igualdad ha generado reformas legislativas en América Latina que han contribuido al mejoramiento, a la inclusión y a la calidad de vida de muchas mujeres. Pese a lo anterior, esto

no es suficiente, pues todos los modelos mantienen estándares mínimos de protección, pero ninguno de ellos piensa el problema de manera global, lo que conlleva a dividir las causas de las mujeres y, por lo tanto, al debilitamiento de las negociaciones de los derechos.

A su vez, los modelos están encarnados en un pensamiento asistencial y de ayuda, lo que implica que los programas sean pensados y enfocados para personas que lo necesitan, desconociendo la importancia de la labor a nivel macro y su impacto en la salud y en la económica de todos los seres humanos dentro de la sociedad. Esto también hace que los Estados, dependiendo de los gobiernos, destinen, o no, presupuestos al financiamiento de modelos asistenciales. Hecho que genera instituciones débiles y programas sujetos a las voluntades políticas.

Además, los modelos reproducen estereotipos de naturalización del trabajo reproductivo en la mujer, lo que acarrea un reforzamiento del Estado patriarcal y de una cultura basada en la represión del sexo femenino. Así las cosas, los modelos que se han impulsado hasta el momento para buscar la igualdad entre los hombres y las mujeres generan espacios de violencia en el trabajo, pues el reconocimiento debe estar incluido desde principios constitucionales como forma de modelo de Estado. De no ser así, la violencia será un elemento conductor del trabajo reproductivo. De esta manera, se hace importante dar el giro hacia un modelo universal y estatal de protección que implique:

Primero, transformar el derecho laboral para que lo más importante no sea la construcción y materialización de la relación laboral, sino el trabajo mismo. Trabajo que debe estar bajo normas de protección y cuidado de los seres humanos, pues, al encontrarse mediado por la configuración de una relación contractual, son muchas las personas que quedan por fuera, como las mujeres amas de casa, los campesinos, los trabajadores informales, los trabajadores a través de las plataformas digitales, entre otros.

La inclusión en los códigos laborales reconoce el trabajo reproductivo como un trabajo esencial y fundamental para la sociedad. Esta regulación debe darse desde la obtención de salarios dignos, con prestaciones sociales y acceso a la seguridad social debidamente reconocida por los Estados y financiado por las empresas, las cuales se benefician del trabajo reproductivo no remunerado de hombres y mujeres que lo realizan (Federici, 2018).

Segundo, se debe garantizar plenamente la igualdad de los derechos construidos entorno a la maternidad y paternidad que, en general, se les reconocen a la madre en una mayor medida (por ejemplo, las licencias de maternidad y de lactancia). En la actualidad, esta garantía está restringida, en menor medida, para los padres. Este tipo de normas generan estereotipos y eximen a los hombres de ciertas funciones y cuidados, así “debería existir normas que exijan que el mundo del trabajo esté estructurado de modo que haga posible para todas/os cuidar a los niños” (Pitch, 2003, p.254).

Tercero, la profesionalización del trabajo reproductivo, esto es, trabajo doméstico y trabajo de cuidado, debe ser una prioridad. Este servicio se debe prestar de manera profesional, al igual que otras labores, con formas, técnicas y enseñanzas específicas. Se lo debe pensar desde el conocimiento médico, nutricional, educativo, deportivo, entre otros, en pos de que se brinde la prestación de un mejor servicio a los niños, las niñas, los adolescentes y los adultos mayores que lo requieran, sin requisitos de vulnerabilidad o estratificación, aportando entre todos a un sistema universal de trabajo reproductivo.

Pues, como señala Federici (2018), al prestarse bajo salarios mínimos, la calidad del cuidado disminuye. Así, la profesionalización de la función permitirá desarraigar la idea de cuidados naturales a cualquier sexo y predeterminarlos a las mujeres pobres, inmigrantes, indígenas, negras a que lo realicen. La profesionalización permitirá generar una alta estima a dicho trabajo y, por lo tanto, un mayor reconocimiento y remuneración.

Cuarto, el modelo no puede convertirse únicamente en un programa de asistencia y de ayuda a los más necesitados. Debe ser un modelo de Estado que convierta el trabajo productivo y reproductivo en elementos esenciales para la construcción de la vida y de la sociedad, en el que nos permitamos construir una comunidad más inclusiva, amigable con los seres humanos y con el ambiente. Es decir, que el horizonte de las políticas públicas esté medido por la reproducción y el mantenimiento de los seres humanos en todos los niveles, lo cual se traduciría en un principio del modelo estatal, sin que, a su vez, exista una predeterminación natural u ontológica de quién debe realizar las funciones, sino que retorne a los seres humanos el sentido común de cuidarnos los unos a los otros sin que sea delegable tal función en un cuerpo o en el otro. Nancy Fraser afirma:

La clave para alcanzar la justicia de género en un Estado bienestar posindustrial, por lo tanto, es hacer que los actuales patrones de vida de las mujeres se conviertan en la norma para todos. Hoy en día las mujeres combinan a menudo el trabajo del proveedor con el de cuidados, si bien con gran dificultad y tensión. Un Estado posindustrial debe garantizar que los hombres hagan lo mismo y al mismo tiempo rediseñar las instituciones de modo que eliminen la dificultad y la tensión. (Fraser, 2015, p.164)

Quinto, que la educación se convierta en un elemento fundamental que no solo se alimente de la ciencia y la lógica, sino también del amor por los otros. Amor que se traduzca en cuidados con nuestros familiares, amigos y, en general, con la comunidad. La crisis humanitaria que vivió el mundo en el 2020 marcó en efecto la necesidad de transformarnos en una sociedad solidaria y empática con los demás.

Por último, y no menos importante, es necesario que el aborto sea ley en los países, de manera legal, gratuita y segura, puesto que la maternidad forzada no les permite a las mujeres la libertad y la igualdad que tanto han luchado a lo largo de la historia, pues “los defensores de

la punición del aborto, que pretenden imponer a todos su moral y en consecuencia obligar también a las mujeres que no la comparten a sufrir sus dramáticas consecuencias” (Ferrajoli, 2015, p.335). De conformidad con la tesis de Ferrajoli, el Estado no puede imponer una moral por encima de las otras. Garantizar el aborto es mediar entre las tensiones que sufre el cuerpo de la mujer y permitirle su autodeterminación y libertad de elegir cuándo ser madre.

## 5. Conclusiones

A lo largo de la inclusión de las mujeres al trabajo productivo se ha generado una crisis del trabajo reproductivo, lo que ha conllevado a que se creen diferentes formas de pensar y solucionar la crisis. Primero, el modelo que busca conciliar el trabajo productivo y trabajo reproductivo de la mujer, lo que ha impactado en la generación de políticas como la igualdad de salarios, licencias de maternidad, tiempo para la lactancia, entre otros. Sin embargo, este no es suficiente, pues creó desigualdades entre los hombres y las mujeres, naturalizando la función de trabajo de reproducción en la mujer y, por lo tanto, el aumento de la jornada laboral y el cumplimiento de un doble contrato: el moral (ser buena madre, esposa, hija) y el jurídico (traer dinero a la casa, a través del trabajo productivo).

También el primer modelo generó la tercerización de las labores domésticas. Hecho que implicó la creación del segundo modelo, el cual busca la regulación del trabajo reproductivo remunerado, lo que se ha traducido —en principio— en la eliminación de las leyes que generan desigualdad con otros trabajos, tales como la autorización de pagos por debajo del mínimo, jornadas más extensas autorizadas por ley, la no obligatoriedad del pago de primas. Por consiguiente, este modelo busca estandarizar bajo los mínimos de protección el trabajo reproductivo remunerado y sacarlo de la asimilación de la cultura de la servidumbre.

Pese al avance en este sentido, aún dicho trabajo se presta bajo estándares de precarización y vulneración de los derechos, pues la falta de vigilancia y de eficacia de las leyes hace que muy pocas personas se vean beneficiadas. Además, separa las luchas de las mujeres, pues encuentra únicamente como sujeto de acción y reivindicación a la mujer que presta este servicio a través de la remuneración, dejando de lado a las personas que lo realizan sin ningún vínculo establecido por la relación laboral y, por lo tanto, sin salario, sin prestaciones, sin seguridad social.

El tercer modelo pensó en las personas que realizan el trabajo reproductivo no remunerado y diseñó políticas públicas de bienestar para las personas en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. Este programa se diseñó desde la necesidad de otorgar protección a los niños, a las niñas, a los adolescentes, a los adultos mayores, a las personas en estado de diversidad funcional y a los cuidadores. Sin embargo, se desarrolló en algunos casos principalmente por mujeres (como es el caso de Colombia) bajo remuneraciones precarias que no alcanzan el mínimo, pues la norma supone que es un trabajo solidario y voluntario.

También hay normas que conllevan a la naturalización del rol de cuidado de la mujer, al presuponer que es la única que debe acceder a los beneficios, como a licencias de maternidad que son más altas que las licencias de paternidad o asignaciones monetarias. Este modelo, además, se piensa desde el servicio asistencial, el cual se presta dependiendo del ánimo de los gobernadores y de las condiciones específicas. Es decir que no se permite ver toda la labor y todos los aportes que genera el trabajo reproductivo.

A pesar de los avances en la protección de la mujer, se hace importante progresar en un modelo que establezca como principio del Estado el trabajo reproductivo y opere como criterio de interpretación en la producción de normas y políticas públicas. En especial, se hace imperativa la incorporación de este principio, a través de los códigos

laborales y del trabajo, para lograr visibilizar la importancia del trabajo reproductivo como una forma de cuidarnos los unos a los otros y de promover un desarrollo social sostenible.

## 6. Referencias bibliográficas

- Casas Becerra, L. y Valenzuela Rivera, E. (2012). Protección a la maternidad: una historia de tensiones entre los derechos de infancia y los derechos de las trabajadoras. *Revista de Derecho*. XXV(1). pp.77-101. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502012000100004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502012000100004)
- Celiberti L. (2008). Sindicalistas y Feministas: estableciendo alianzas. Seminario *Fortalecimiento de los Sindicatos de Empleadas Domésticas para la incidencia en el MERCOSUR*. Montevideo.
- De Beauvoir, S. (1999). *El segundo sexo*. Edición Sudamericana S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Esquivel, V. (2014). *La pobreza de ingreso y tiempo en Buenos Aires, Argentina. Un ejercicio de medición de la pobreza para el diseño de políticas públicas*. Disponible en [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/POBREZA\\_ARGENTINA\\_PNUD.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/03/POBREZA_ARGENTINA_PNUD.pdf)
- Ferrajoli, L. (2015). *Principia Iuris. 1. Teoría del Derecho*. Editorial: Trotta.
- Federeci, S. (2018). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproductivo y luchas feministas*. Editorial. Tinta limón.
- Federeci, S. (2010). *Caliban y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Editorial. Traficante de sueños.



- Feltrin, T., Lampert, N., Correa, C., y Spode, E. (2018). O século XX para o Feminismo no Brasil. RELACult. *Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade*. Disponible en <https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/734/393>
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal*. Madrid y Quito: Traficantes de Sueños.
- Galeana, P. (2014). La Revolución de las Mujeres en México. *Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México*. Disponible en <https://inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/492/1/images/Mujeres.pdf>
- Godoy, L., Díaz, G. y Cardarell, A. (2009) Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista Universum*. (24)2. pp. 74-93. Disponible en [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762009000200005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762009000200005)
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires, Edhasa, 349 p.
- Mallimaci, A. y Magliano, M. (2017). *Las mujeres latinoamericanas y sus migraciones*. Editorial Universitaria Villa.
- Montero, C. (2017). El discurso feminista en Chile de la mujer en la República Española. *Revista de estudios feministas*. (25)2. pp. 777-801. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/381/38151031017.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres. (2016). *Las leyes sobre el trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/->

[--ed\\_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms\\_476105.pdf](#)

Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres. (2020). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de covid-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. Disponible en [https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados\\_covid\\_esp.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/cuidados_covid_esp.pdf)

Organización de las Naciones Unidas –ONU– Migración. (2020). ONU. (2020). *Covid-19: desafíos para América del Sur. N° 11- Mujeres migrantes en el contexto de la pandemia*. Disponible en [https://oig.cepal.org/sites/default/files/n-11-mujeres\\_migrantes\\_en\\_el\\_contexto\\_de\\_la\\_pandemia.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/n-11-mujeres_migrantes_en_el_contexto_de_la_pandemia.pdf)

Organización de las Naciones Unidas –ONU– Mujeres. (2020a). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América latina y el caribe frente a la crisis del covid-19*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_747874.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. (2020). *Protección Social al Trabajo Doméstico en el Salvador. Desafíos y Opciones de Política*. Disponible en [https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=0g-RPrj9ABgxvqM59BwG\\_Rl4xUHjFF6hfyQNOBTjtNjq56wM3kFb!-1463413688?id=55830](https://www.usp2030.org/gimi/RessourcePDF.action;jsessionid=0g-RPrj9ABgxvqM59BwG_Rl4xUHjFF6hfyQNOBTjtNjq56wM3kFb!-1463413688?id=55830)

OIT, UNICEF, PNUD y CIPPEC. (2018). *Las políticas de cuidado en Argentina. Avances y desafíos*. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms\\_635285.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos-aires/documents/publication/wcms_635285.pdf)

- Pitch, T. (2003). *Un derecho para dos. La construcción Jurídica de género, sexo y sexualidad*. Editorial Trota.
- Pizarro, M. (2019). El amor en tiempos del cuidado: las jubilaciones de ama de casa como bifurcaciones del trabajo reproductivo no remunerado. *Revista Prácticas y Discursos*. (8)12. Disponible en <http://ppct.caicyt.gov.ar/index.php/depracticasydiscursos/article/view/16659/45454575768858>
- Ratto, N. (2020) Las estrategias sindicales de las trabajadoras de casa particular en Chile en su lucha contra la precariedad. *Izquierdas*. (49). pp.1155-1176. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/334151873\\_Las\\_estrategias\\_sindicales\\_de\\_las\\_trabajadoras\\_de\\_casa\\_particular\\_en\\_Chile\\_en\\_su\\_lucha\\_contra\\_la\\_precariedad\\_2010-2014\\_Izquierdas\\_49\\_1155-1176](https://www.researchgate.net/publication/334151873_Las_estrategias_sindicales_de_las_trabajadoras_de_casa_particular_en_Chile_en_su_lucha_contra_la_precariedad_2010-2014_Izquierdas_49_1155-1176)
- Rodolfo da Silva, V. (2020). *Estudo sobre a convenção 189, recomendação 201 e lei complementar 150/15. Themis- Gênero e direitos Humanos*. Disponible en <https://themis.org.br/wp-content/uploads/2020/07/O-CASO-DO-BRASIL-ESTUDO-SOBRE-A-CONVENÇÃO-189-RECOMENDAÇÃO-201-E-LEI-COMPLEMENTAR-150.15.pdf>
- Saenz, M. (2016). Cuando el trabajo reproductivo es trabajo productivo. El trabajo doméstico en discusión. *Actas de las I Jornadas Nacionales de Investigación en Ciencias Sociales de la UNCUYO*. Disponible en [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/10065/saenz-mariavalentina.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10065/saenz-mariavalentina.pdf)
- Vega Cantor, R. (2002). *Gente muy rebelde Protesta popular y Modernización capitalista en Colombia (1909- 1929)*. 3. *Mujeres, artesanos y protestas cívicas*. Ediciones Pensamiento Crítico.

## Otros documentos

Acuerdo 21 de 1996. Instituto Colombiano de bienestar familiar.

Disponible en [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/acuerdo\\_icbf\\_0021\\_1996.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/acuerdo_icbf_0021_1996.htm)

Constitución de la República de Ecuador. Disponible en [https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)

[www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Constitución del Estado de Querétaro 1917. México. Disponible en

[http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/voces\\_13/SAPI-ISS-72-13.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/voces_13/SAPI-ISS-72-13.pdf)

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Disponible em <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Decreto-lei. Nº. 3.078 de 27 de fevereiro de 1941. Brasil. Disponible

em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–.

(2017). *Cuenta Satélite economía del cuidado*. Disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/cuentas-y-sintesis-nacionales/economia-del-cuidado>

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del

Hogar. Disponible en <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=2015+la+Ley+Org%C3%A1nica+de+Justicia+Laboral+y+Reconocimiento+del+Trabajo+del+Hogar&ie=UTF-8&oe=UTF-8>

Ley 26.233. Centros de desarrollo infantil. Promoción y regulación. Marzo de 2007. Argentina. Disponible en [https://www.oas.org/dil/esp/Ley\\_de\\_Centros\\_de Desarrallo Infantil Argentina.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/Ley_de_Centros_de Desarrallo Infantil Argentina.pdf)

Ley 20379. Crea el Sistema intersectorial de protección social e institucionaliza el subsistema de protección integral a la infancia “Chile crece contigo”. Chile. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=es&p\\_isn=82527&p\\_country=CHL&p\\_count=730&p\\_classification=15&p\\_classcount=153](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=82527&p_country=CHL&p_count=730&p_classification=15&p_classcount=153)

Ley N 21.269 del 2020, Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley número 19.728. Chile. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149644>

Ley 1413 de 2010 o Ley de Economía del Cuidado. Disponible en [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1413\\_2010.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1413_2010.html)

Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013. Ecuador. Disponible en <https://www.planificacion.gob.ec/plan-nacional-para-el-buen-vivir-2009-2013/>

Programa Chile cuida. (2015). *Beneficios para los adultos mayores y sus cuidadores*. Disponible en <https://www.gob.cl/noticias/programa-chile-cuida-beneficios-para-los-adultos-mayores-y-sus-cuidadores/>

Sentencia T-106-2020. Magistrado Ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-106-20.htm>

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. Convenio C190. Sobre la violencia y acoso. Disponible en <https://www.ilo.org/>

[dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. Convenio C189. Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Organización Internacional del Trabajo –OIT–. Recomendación R201. Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201)

# Alumnos/as de posgrado - becarios/as de tiempo completo como sujetos del rendimiento en México. Estudio de caso



Silvia Karla Fernández Marín<sup>1</sup>

Florencia Peña Saint Martín<sup>2</sup>

*México*

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Breves notas sobre el tiempo. 3. Normatividad y trabajo académico. 4. Capitales de profesores/as y alumnos/as becarios/as. 5. Profesores/as-investigadores/as de tiempo completo y becarios/as. 6. Formación para la ciencia o reproducción del sistema de martirio. 7. Metodología. Instrumentos: reloj y sondeo. 7.1. Resultados. 7.1.1. De la primera parte del instrumento. 7.1.2. De la segunda parte. 8. Reflexiones finales. 9. Referencias Bibliográficas.

## 1. Introducción

Byung-Chul Ham (2017), filósofo surcoreano residente en Alemania, debe gran parte de su actual popularidad a su capacidad para analizar en

- 1** Profesora-investigadora visitante del Departamento de Procesos Sociales, UAM-Lerma.
- 2** Profesora mexicana e investigadora de tiempo completo en el Instituto Nacional de Antropología e Historia. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Directora de la Escuela Nacional de Antropología e Historia de 2000 a 2004. Miembro de la Asociación Mexicana de Antropología Biológica, responsable de la línea de investigación “Antropología, salud y sociedad en grupos contemporáneos”. Miembro del cuerpo académico Prompe-ENAH “Diversidad bio-social contemporánea” en el Posgrado en Antropología Física. Coordinadora en México de la Asociación latinoamericana de Medicina Social. Miembro del consejo editorial de la revista electrónica bilingüe Medicina Social.

profundidad nuestra sociedad actual, global y neoliberal, recuperando y develando sus motores poderosos, pero invisibles, como es la transformación de nuestras subjetividades y sus mecanismos de control.

Su planteamiento central es que si en la sociedad industrial eran necesarios el biopoder y la biopolítica (Foucault, 2008), es decir, el disciplinamiento de los cuerpos-persona para hacerlos funcionales al sistema productivo, en el neoliberalismo se transitó al control social a través de lo que conceptualiza como psicopoder. Esto es así, porque el sujeto del neoliberalismo pasó a constituirse en un sujeto del rendimiento, imbuido en un sinfín de “deberes hacer” que se le imponen, tales como el desarrollo personal de múltiples habilidades para posicionarse como el mejor y lograr el éxito, llegar a posiciones de poder, acumular prestigio y dinero. Por tanto, ya no se requiere de la coerción; es él mismo el que se auto-exige hasta límites que le llevan al agotamiento, e incluso, la muerte, persiguiendo una ilusión de felicidad y de libertad que realmente no existen, en realidad, son su cárcel.

Su “fracaso” ya no es culpa del sistema, con sus desigualdades estructurales y sus múltiples injusticias, sino que se adjudica como responsabilidad de cada quien; “fallar” se subjetiviza como no haberse esforzado lo suficiente. Así, para Han (2017), estamos ahora frente a un “capitalismo de la emoción” que convierte a la gran fuerza de estas nuevas demandas emocionales subjetivas en el nuevo motor de la productividad y de la acumulación de capital. Ahora, para “poder hacer” es necesario el desarrollo de múltiples habilidades, incluyendo las informáticas.

Así, el imperativo de las capacidades personales en la lógica de la productividad y la eficiencia que se autoexigen conducen a la meritocracia personal, se colocan en el centro del sistema. Han (2017) llama a este cambio “violencia de la positividad”, porque está basada en demandas aparentemente “positivas” hacia los nuevos sujetos: quienes tienen que desarrollar la capacidad de curarse, de estar en forma, de ser resilientes



ante la adversidad y de ser fuertes. Por tanto, la psicopolítica es, hoy, la técnica de dominación que estabiliza y reproduce al sistema a través del control psicológico de los sujetos, los seduce para esforzarse en lograr el perfil socialmente sancionado, en lugar de reprimirlos.

Es en este escenario que puede explicarse el surgimiento de las nuevas epidemias, reflejo de los malestares subjetivos que devienen cuando las expectativas de “éxito” no se cumplen. Tienen su origen en que ahora el enemigo es interno cuando el sujeto, para poder hacer, se autoexplota, como contraparte, se culpa de sus “fracasos”, lanzando su frustración, su rabia y su agresividad hacia sí mismo, lo que explica las altas tasas de suicidios, depresión, angustia, insomnio, estrés de múltiples etiologías, de *burn out*, cánceres, fibromialgias, y un muy largo etcétera (Fernández-Montalvo, 1998). En los centros laborales estas nuevas patologías se han conceptualizado como consecuencia de “riesgos psicosociales”, y aunque avanzan con respecto a solo reconocer riesgos físicos, los relacionan, fundamentalmente, con la organización del trabajo y los estilos de liderazgo, obnubilando al sujeto del reconocimiento y las demandas que se le imponen, que nos devela Han (2017).

Así mismo, en el afán de conseguir los fines existenciales que se imponen en una vida focalizada hacia conseguir el éxito personal a través de desarrollar el perfil para lograr la acumulación de poder, prestigio y dinero, con facilidad se atropella a “los otros” que se interponen en el camino. Esto explica que los espacios laborales, incluidos los universitarios, sean ahora reportados como campos de batalla individualistas y competitivos, en donde son detectables diversas violencias, aunque otras son más bien sutiles, tales como el acoso y el hostigamiento sexuales, el acoso individual o grupal, el maltrato, la denigración, etc., al punto que la Organización Internacional del Trabajo emitió el *Convenio sobre la violencia y el acoso*, que a la fecha ha sido ratificado por Uruguay, Namibia y Fiji, y en Argentina su Congreso recientemente acordó ratificarlo también, por lo que en 2021 será de observancia obligatoria para los países adscritos.

Las universidades no han sido ajenas a estas nuevas dinámicas, sino que también se han trastocado y alineado a coadyuvar en la producción del sujeto del rendimiento, ciertamente, respondiendo a políticas públicas expresas por organismos internacionales. Pero también es indispensable reconocer que la consecución del éxito y el buen desempeño han sido subjetivizados por alumnos/as, profesores/as, directivos/as y administrativos/as que ponen en marcha dinámicas competitivas, individualistas y meritocráticas como las únicas correctas. Incluso, muchas instituciones de educación superior (IES) mexicanas cambiaron sus planes de estudio para basarlos en “el desarrollo de competencias profesionales”, así mismo, como demanda de organismos multilaterales (Martínez, Smith y García, 2009).

Desde perspectivas biosociales de la antropología física, basadas en el reconocimiento de que la biología humana ocurre dialógica e inexorablemente subsumida a los contextos histórico-sociales y culturales específicos en los que se inserta, que la significan y la moldean, es necesario dar cuenta de que estos nuevos escenarios del rendimiento la impactan y la condicionan de manera predominantemente negativa.

Autores como Lipton (2007) proponen que los pensamientos generan campos energéticos y que la mente está indisolublemente ligada a la fisiología del cuerpo; al cambiarla se transforman tales campos. Aunque no hay evidencia directa, es posible hipotetizar que en el sujeto del rendimiento se genera mucha energía negativa, inferida a partir de esa nueva sintomatología a la que se hizo referencia en líneas arriba. Lipton aborda las consecuencias del estrés crónico en la desaceleración de la reproducción celular, con una disminución en la respuesta inmune, que vulnera la existencia.

En este escenario, investigar las violencias obvias y sutiles que la sociedad ha instalado en el sujeto del rendimiento en los espacios académicos, se convierte en una tarea necesaria porque, siendo nociva,

se ha naturalizado y se practica como lo correcto. En el plano empírico, es posible observar que la condición de alumno/a de posgrado-becario/a es, a la vez, de privilegio social externo, pero de extrema vulnerabilidad interna. En un contexto de desempleo y precarización del mercado laboral, es un lujo y una opción invaluable y prestigiosa poder contar con una beca para estudiar un posgrado. No obstante, dado que su permanencia en los programas de posgrado depende de no reprobado una sola materia, de mantener un promedio semestral de 8.0 (siendo 10.0 el máximo), así como de que su tutor/a firme al final de cada periodo escolar ante la institución que otorga las becas (Acuerdo, 2020) y que su desempeño sea satisfactorio y avance el porcentaje programado en su cronograma para la elaboración de su trabajo terminal.

Dado que algunos/as profesores/as practican la pedagogía del terror (Gil, 2020), asumiendo que son estudiantes de tiempo completo por su condición de becarios/as, les demandan tareas excesivas que interfieren con el hecho de que también tienen una vida personal. Es decir, los/as alumnos/as son cosificados como sujetos del rendimiento, por tanto, despojados de su condición de personas.

A partir de este escenario, en este trabajo se pretende indagar las conceptualizaciones que los/as alumnos/as activos/as del Posgrado de Antropología Física tienen acerca de ser estudiante de tiempo completo por su condición de becarios/as, valorando su nivel de bienestar tras posiblemente pasar por experiencias que tiene el potencial de ser subjetivadas como la violencia, perpetrada predominantemente por los/as profesores/as - investigadores/as de tiempo completo (PTC) del programa.

## **2. Breves notas sobre el tiempo**

El tiempo es una abstracción que la ciencia occidental construyó convencionalmente haciéndolo “medible”, basándose en movimientos

astronómicos. Es irreversible por sus características físicas y sintetizadas en “la flecha del tiempo”. Dicha medición se logró a partir de cuantificar el movimiento de rotación de la tierra sobre su eje, dividiéndolo en dos bloques básicos: noche y día, asignando a cada uno 12 horas para que en un día siempre hubiera veinticuatro horas. Con el movimiento de translación, esto es, el tiempo que la tierra invierte en dar la vuelta alrededor de la órbita del sol, se establecieron las estaciones del año y se construyó la noción del año constituido por 365 días, ajustando a que cada cinco años exista un día extra en febrero, conocido como año bisiesto.

Así, el trabajo y otras actividades cotidianas ocupan momentos de ese tiempo calculado en el reloj de 24 horas al día, que transcurren en siete días de una semana, 30 o 31 de un mes y los 365 de un año, cambiantes según las dinámicas contextuales (económica, política, etc.), ambientales (lugares de residencia en ciudades, campo, montaña, desierto, etc.) y personales (comportamiento, personalidad, expresión emociones, deseos, etc.), matizados por las culturas, el género, la edad, la posición en el sistema de parentesco, el lugar que cada quien ocupa en la topología social, las biografías singulares, etc. A lo anterior, habrá que agregar que las actividades a realizar pueden mutar de un día a otro y ser distintas, según se trate de lo que se asume como un día laborable, uno de fin de semana o uno de algún periodo vacacional, etcétera.

En apariencia, el tiempo suele constituirse en una monotonía rutinaria en la que se realizan las tareas necesarias. Desde la lejanía se detecta una repetición en las operaciones, pero acercando el lente, es posible captar una diversidad de tareas asignadas socialmente a individuos particulares, según sean colocados en momentos histórico-sociales específicos, donde múltiples dimensiones interactúan y solo se pueden percibir al racionalizarlas.

Al trabajo, actividad estructurada y estructurante que es central en la vida humana actual, se destina tiempo de manera formal e informal,

según el tipo de contrato con la institución, empresa o entidad contratante (escrito o acordado de manera verbal), o por las demandas y decisiones personales, en el caso de la informalidad y el trabajo doméstico. Hay que considerar también que el autoempleo informal predomina en la sociedad mexicana, dejando una aparente mayor libertad para organizar la vida dentro de tiempos laborales flexibles. La organización de dicho tiempo laboral, en última instancia, depende de las demandas del empleador, de la relevancia que las tareas a realizar tengan para nuestro desarrollo profesional y personal, nuestros compromisos familiares, así como para la obtención de bienes y servicios para satisfacer necesidades personales o familiares, gustos, deseos, adquirir bienes, incluso suntuarios, entre otros.

Pero la jornada de trabajo, ya sea designada por contrato, convenida con otros o autoasignada en el autoempleo o en el trabajo doméstico, también puede llegar a convertirse en un fardo que atente contra la salud en cualquiera de sus modalidades: física, emocional, anímica, social, sexual, o combinaciones recursivas de estas, por mencionar algunas. Entendiendo a la salud desde posturas críticas como la posibilidad de desarrollar un “buen vivir” histórico-social y cultural, esto es, poder contar con la capacidad de satisfacer sus necesidades, tales como disponer de agua potable, vivienda, comer bien, educarse, tener derecho a una vida, a una atención médica y una muerte dignas, contar con tiempo libre para la diversión y para establecer buenas relaciones interpersonales que otorguen sensaciones de cariño, pertenencia y aceptación.

Concepto que los ecuatorianos retomaron del quechua *sumak kawsay*, es decir, la noción de que la salud individual y colectiva se deriva de una dinámica del mundo centrada en el bienestar del ser humano, pero como parte integrante de su entorno natural y social (Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y del Caribe, 2019).

Sin embargo, en el sistema neoliberal impuesto a los países latino-americanos, a través de organismos internacionales, aproximadamente

desde mediados de la década de los ochenta, se va a contracorriente del *sumak kawasay*. Si con el periodo denominado desarrollo estabilizador había grandes mayorías sin capacidad de satisfacer tales necesidades básicas, con el neoliberalismo se redefinieron las relaciones y los compromisos entre el Estado, la sociedad y el mercado, alejando aún más del centro la dinámica que procura el bienestar de la gente, al poner los intereses del mercado y del capital privado a la cabeza de las directrices de las políticas públicas dictadas por organismos multinacionales como el Banco Mundial, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y el Fondo Monetario Internacional, que se nos impusieron.

Por tanto, se profundizó la desigualdad social, trasformando los modos de vida, junto con las culturas, las subjetividades y los comportamientos de las personas, así como el ritmo de las sociedades, en interrelación dialógica. Como ya se señaló, las comunidades académicas de las instituciones de educación superior (IES) no escaparon a esta dinámica, redefiniendo también las nociones de trabajo, productividad y tiempo. Al ser instaurada la noción de estudiantes-becarios/as de tiempo completo, fueron impulsados/as al torbellino de ser subjetivizados/as como sujetos del rendimiento controlados/as por el Estado, las instituciones y sus tutores/as a través del psicopoder.

La nueva situación de las comunidades universitarias las hace padecer sufrimientos diversos al exigirle a los/as alumnos/as de posgrado y los/as PTC aumentar al máximo su productividad, colocándolos en los límites de su esfuerzo en nombre de una meritocracia, que cuantifica sus resultados tangibles y valora continuamente su calidad, exigiendo una excelencia construida con los incentivos equivocados. De igual manera, son sometidos a evaluaciones continuas de mucho trabajo individual. Así, se instauraron el individualismo y la competitividad, que conllevan al asilamiento, que muchas veces desembocan en frustración y enojo cuando, a pesar del esfuerzo puesto, no se alcanzan los estándares esperados. Esto explica que los nuevos malestares de las dimensiones afectiva, anímica,

psicológica, mental y emocional estén presentes y sean recurrentes en las comunidades universitarias (Martínez, 2009).

El trabajo académico en México lo concebimos y desarrollamos de distinta manera en el ámbito de la educación superior los/as docentes de asignatura, los/as profesores/as-investigadores/as de tiempo completo y, sobre todo, los/las alumnos/as, quienes están cursando sus estudios como becarios/as del Estado para que puedan ser estudiantes de tiempo completo y esforzarse al máximo.

En el neoliberalismo, la supuesta superproducción académica que se les exige a los/as PTC ha sido forzada a partir de programas de estímulos federales, estatales, locales y propios de cada IES, como sello característico de la organización de este sector en el nuevo modo de producción (Buendía et al., 2017). Los incentivos pueden englobarse en tres grandes rubros: 1) económicos, 2) morales y 3) personales (Levitt y Dubner, 2005; Fernández, 2010), y están acicateados por influencias externas e internas a nuestra persona y voluntad, que, en distintos momentos e intensidades desatan, dirigen o logran acciones planeadas racionalmente, o no, por ser consecuencia de las acciones y decisiones derivadas de las políticas públicas impuestas.

Los/las académicos/as, a partir de estas políticas, han cambiado sus subjetividades, prácticamente todos/as los que cumplen con el perfil responden a las convocatorias respectivas, algunos/as quejándose y hasta repudiando esas presiones, porque conocen los costes en la salud y en las jornadas interminables para lograr las metas de productividad que deben afrontar.

Tener grado de doctor/a y pertenecer al sistema federal de reconocimiento de alta calidad académica (el Sistema Nacional de Investigadores) (Conacyt, 2020), junto con todo lo que conlleva: publicar, priorizando a las revistas extranjeras; dirigir tesis, preferentemente, de

posgrado; liderar grupos de investigación; organizar eventos internacionales; demostrar vinculaciones del mismo tenor, etc., otorga mucho capital simbólico<sup>3</sup>. Pero, los/as PTC, en general, no solo responden también a convertirse en sujetos del rendimiento meritocrático para lograr el reconocimiento social y los estímulos económicos, sino que reproducen estas mismas lógicas y exigencias con los/as alumnos/as de posgrado, sobre todo, porque ser becarios/as es un elemento esencial para subjetivizarlos también como sujetos del rendimiento en los posgrados. ¿Por qué? Bourdieu y Passeron (1970) dirían que cuando el sistema se transforma reproduce las desigualdades sociales para perpetuar los privilegios de clase, lo hace a través de:

un principio cognitivo socialmente constituido que opera en dos direcciones de la práctica, en este caso, de la política profesional: por una parte, el habitus es un principio estructurado, es decir, un conjunto de aprendizajes que fueron internalizados por el agente y ordenados en la forma de un esquema (*schème*) organizador de sus prácticas, que es lo que le confiere coherencia a la actividad perceptiva del individuo; y por otra, un principio estructurante que se manifiesta en modalidades también coherentes de apropiación del mundo político y sus objetos. (Joignant, 2012, p.594)

Eso vale para una primera hipótesis de este trabajo: los/as profesores/as e investigadores/as reproducen las desigualdades académicas con los/as becarios/as como forma de perpetuar sus posiciones de privilegio, aunque el ambiente laboral devenga en uno tóxico en el campo profesional científico, valiéndose de su capital experiencial y su prestigio. La segunda hipótesis es que los/as alumnos/as lo reproducen

3 “se pensaba que un incentivo económico impulsaría al personal académico a obtener posgrados, atender las tareas involucradas en la formación docente y participar en los programas de investigación y difusión institucionales” (Buendía, 2017, p.201).



por *habitus* provocados porque se ven impelidos, así mismo, a mostrar su alta capacidad académica, pero rodeados de un sentimiento crónico de miedo a ser cuestionados/as en su desempeño académico, reprobado o que sus tutores no les firmen su permanencia y perder la beca (“fracasar”), porque además de enfrentarse al estigma de su denigración pública, su fuente de ingresos se vería afectada en un clima generalizado de desempleo y precariedad laboral.

Por tanto, en 2019, indagar acerca de la vivencia de ser estudiantes/as becarios/as de tiempo completo del Posgrado de Antropología Física de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), en la Ciudad de México y en el uso de su tiempo, se convirtió en un primer paso importante para reflexionar críticamente sobre el quehacer cotidiano de este posgrado. Se indagó mediante una aproximación cuantitativa —a través de un gráfico de reloj de 24 horas— y una estrategia cualitativa —un sondeo de opinión— para aprehender su grado de bienestar.

Se parte de la concepción de Bourdieu y Passeron (1970), que afirman que el sistema de enseñanza:

[...] debe las características específicas de su estructura y de su funcionamiento al hecho de que le es necesario producir y reproducir, por los medios propios de la institución, las condiciones institucionales cuya existencia y persistencia (autorreproducción de la institución) son necesarias tanto para el ejercicio de su función propia de inculcación, como para la realización de su función de reproducción de una arbitrariedad cultural de la que no es el productor (reproducción cultural) y cuya reproducción contribuye a la reproducción de las relaciones entre los grupos o las clases (reproducción social). (p.95)

Con base en las relaciones de fuerza en las que se funda el poder simbólico de la acción pedagógica.

En el resto de este texto, primero, se describe someramente el campo institucional normativo y los capitales de los/as PTC y de los/as alumnos/as. Así mismo, se reflexiona acerca del propio *habitus* de las autoras como PTC al momento de escribirlo, y del de otros/as pares de quienes se tiene información de su acción pedagógica, a través del dicho de los/las mismos/as alumnos/as.

### 3. Normatividad y trabajo académico

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 8, señala que un/a trabajador/a es considerado/a:

una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Es necesario considerar que entre la persona y su trabajo hay una relación, que el artículo 20 define como: “relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”. Esa relación se lleva a cabo durante una temporalidad y en un espacio, en los cuales el/la trabajador/a va a estar subordinado al/la empleador/a mediante el pago de un salario.

La división de la jornada en esa relación de trabajo puede ser a tiempo completo, a medio tiempo, a destajo, por mencionar algunas, y se caracteriza cada una por un número mínimo de horas definidas por el/la empleador/a y que el/la trabajador/a debe cumplir, intercambiando su esfuerzo físico e intelectual por un salario o emolumento. Eso es, de acuerdo con los artículos 24 y 25 de la LFT, que se refieren a las condiciones

del trabajo, en particular, a que deben hacerse constar por escrito, especificando si es por obra o tiempo determinado o indeterminado, el servicio a prestar, el lugar para hacerlo y la duración de la jornada laboral. En caso de no existir más que un contrato verbal, el artículo 26 prevé que tal ausencia “no priva al/la trabajador/a de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad”.

El jornal puede ser diurno, nocturno o mixto, y la duración máxima de la jornada, de acuerdo con el artículo 61, será de “ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta”, de lunes a viernes, 40 horas a la semana por mes. Según la normatividad, la persona trabajadora debe disponer de 16 horas no relacionadas con el trabajo, por ejemplo, dormir, esto no excluye al trabajo académico.

En el ámbito académico mexicano del sector público los/las PTC, en su mayoría, suelen tener flexibilidad para organizar su jornada, según sus intereses, compromisos y posibilidades personales y profesionales. En la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), de acuerdo con las condiciones generales de trabajo del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), del cual la ENAH es una dependencia, deben laborar 35 horas a la semana, siete horas diarias de lunes a viernes. Además, en el Reglamento General Académico de la ENAH (RGA-ENAH) se establece que, de esa jornada, 12 horas deben dedicarse a la docencia, restando 23 para la investigación.

Así, estar frente a grupo representa el 34 % de la jornada semanal, bajo la concepción de que la docencia, sobre todo, las líneas de investigación en los posgrados, debe estar sustentada en trabajo de creación científica: planteamiento de problemas de investigación, la búsqueda de bibliografía, su lectura, la realización de trabajo de campo, el análisis de los resultados, entre otras fases de tal proceso.

Pero, en las 23 horas semanales que los/as PTC no están frente a grupo se incluye la preparación de clases, la evaluación de trabajos, la lectura de los avances de investigación de los tutorados, labores que frecuentemente realizan fuera de las instalaciones de la IES. Este es claramente el caso del trabajo de campo, pero también realiza *home office*, como ahora se le llama a la actividad laboral realizada a distancia o en línea, utilizando medios digitales (El Financiero, 2019).

Con el nuevo sujeto del rendimiento, los/las PTC se ven impedidos a ser evaluados continuamente, pero por diferentes instituciones, lo que exige también llenar en línea respuestas a convocatorias y elaborar informes de manera prácticamente continua, distintos en cada caso, por ejemplo, en el INAH: en el Sistema Nacional de Investigadores, por la pertenencia al “perfil deseable” como PTC en el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP) de la Secretaría de Educación Pública, para los estímulos a la docencia del INAH, cada dos años, además de los informes trimestrales que exige el propio INAH a sus profesores/investigadores/as.

Sin embargo, todo ese trabajo adicional no está contabilizado en los asientos del cubículo asignado, la mayoría de las veces se extiende por más de las 23 horas semanales asignadas para ello, el sujeto del rendimiento muchas veces trabaja en la madrugada y los sábados y domingos, persiguiendo el “éxito”.

Las demandas de productividad y la dinámica misma de la planeación del tiempo creativo hacen que estiren su capacidad hasta estados de “mal vivir” (Martínez, 2009), física, emocional, social, psíquica y afectivamente, lo que tiene el potencial de crear estrés crónico, agotamiento total (*burn out*), insomnio, fibromialgia, etc. (Organización Mundial de la Salud –OMS–, 2004).

Se racionaliza ese comportamiento con la noción de que el fin justifica los medios, sin resistencia a las imposiciones de un sistema

educativo que se reconfiguró para ajustarse a un modelo económico deshumanizado. Esta gran presión la resienten no solo sus propios cuerpos y mentes, sino que también afecta a otros/as, como los/las becarios/as que cursan el posgrado, en quienes se centra el presente caso y que están indirectamente “contratados” a tiempo completo por el CONACyT, bajo la modalidad de becarios/as.

Así, la noble labor de la docencia y la producción científica se vuelven secundarias, siendo prioritario conseguir los estímulos económicos y el capital simbólico que lleva implícito, en donde la dirección de tesis de posgrado, sobre todo de doctorado, es un requisito fundamental que no en pocas ocasiones deriva en oportunismos que colocan en la docencia a investigadores/as sin este talento o interés genuino, al tiempo que generan luchas entre PTC, lo que puede pasar por boicotear a colegas que significan competencia, a “apañarse” alumnos/as o a usarlos/as para golpear a otros/as.

Dado que también se valora mucho en los criterios de evaluación que los/as alumnos/as se gradúen en el tiempo curricular, de ahí se derivan las altas exigencias a ellos/as para que se finalicen en tiempo y forma, por lo que terminan siendo usados/as como recursos de beneficio propio, trastocándose el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje: la formación de los/as alumnos/as.

Este contexto también ocasiona que a los/as becarios/as se les exija rendimiento óptimo en dos labores básicas: 1) cada semestre, aprobar todas las materias del plan de estudios (si obtienen una calificación menor a 8 enfrentan problemas), con todo lo que de ello se deriva: leer críticamente los textos de cada materia, preparar resúmenes, en ocasiones fichas y seguramente exposiciones en clase, también enfrentar la pedagogía del terror que ponen en marcha algunos/as docentes, etc., y 2) avanzar, de acuerdo al plan de estudios, en su investigación de grado, con la consabida búsqueda y lectura de textos, escritura de avances, realización de trabajo

de campo o de gabinete, entre otras acciones necesarias para terminar el trabajo terminal y graduarse en el tiempo requerido por el CONACyT.

Adicionalmente, como sus becas están condicionadas a renovación semestral, a su vez, condicionada a que sus tutores avalen con su firma su buen desempeño, se construyen relaciones de poder que en ocasiones han terminado en abusos y hasta en venganzas. Ello genera también un contexto en el cual los/as alumnos/as, con tal de no perder la oportunidad de la beca, jamás protestan por las cargas excesivas de trabajo o los maltratos que enfrentan.

Desde la subjetividad de los/as PTC, se pone en marcha el psicopoder que deviene de lo que un/a alumno/a de tiempo completo es como tener disponibilidad total para sus estudios, aun fuera de las jornadas que involucran sus cursos presenciales, los cuales son, en la mayoría de los casos, de lunes a viernes, en un rango de las de 10:00 a las 21:00 horas. Se les impone, además, flexibilidad para viajar y renunciar a su derecho de elegir sus materias optativas en aras de los objetivos de los proyectos de sus tutores/as y hasta por sus filias y fobias personales.

Los/as becarios/as, por la vulnerabilidad en la que el sistema los coloca, no solo se resisten cuando esto ocurre, sino que ceden al psicopoder ejercido, a través del flagelo de perseguir la excelencia, en no pocas ocasiones a costa de su salud y de los compromisos personales que su edad les exige, dado que como adultos tienen una vida no académica en paralelo, tales como asistir a sus progenitores, contribuir con las labores del hogar, atender a sus hijos, establecer relaciones de pareja o enfrentar su ruptura, asumir el deceso de familiares, etc.

#### **4. Capitales de profesores/as y alumnos/as becarios/as**

La pedagogía del terror que algunos/as PTC a veces ponen en marcha, con frecuencia, se traduce en violencia simbólica que afecta negativamente

a los/as becarios/as. Tal pedagogía se derivada de las relaciones de poder asimétricas que los/as colocan en una posición de vulnerabilidad, a la que ya se ha hecho referencia.

En la institución, los/as PTC tienen un gran capital político, porque las decisiones académico-administrativas son potestad de una figura que el Reglamento General Académico denomina “la Academia”, formada precisamente por los/as PTC, más el/la jefe de carrera. Además, hay profesores/as fundadores de primera, segunda y tercera generación, lo que se traduce en recursos de legitimidad que les confieren poder simbólico para, entre otras cosas, decidir quiénes serán sus futuros colegas, qué materias cursarán los/as alumnos/as, qué aspirantes serán aceptados/as, etc., es decir, tienen voto de calidad en todos los procesos de la maestría y del doctorado. Esto también crea un contexto que promueve la formación de grupos internos, que en no pocas ocasiones se boicotean unos a otros, llegando a afectar a los/as aspirantes o estudiantes de los/as “enemigos/as”.

También se pone en juego el capital simbólico, como el prestigio, la notoriedad y la popularidad entre los/as alumnos/as, por ejemplo, a dos de ellos/as los distingue ser exdirectores/as de la institución; otra es profesora emérita y nivel III en el SNI. También se crea capital moral en cada uno/a por separado, elemento que puede servir para generar o mediar en confrontaciones. En combinación, sus perfiles pueden atraer más o menos alumnos/as como tesis en sus líneas de investigación, lo cual genera otro tipo de disputas que, a veces, ni su carisma puede resolver.

Este es otro tipo de capital, el carismático, que también se pone en juego, el cual tienen, al menos, cuatro PTC, según la opinión de los/as alumnos/as consultados/as. Otro más es el reconocimiento de su superespecialización, capital que compite con el anterior en cuanto a perspectivas antropofísicas, es decir, se pasa del terreno del capital político al cultural (por las credenciales científico-disciplinares).

Todos estos capitales interactúan dialógicamente. Por ejemplo, un/a alumno/a tiene el derecho de elegir quién lo/la dirigirá, registrándose en su línea de investigación. En esta elección frecuentemente estos capitales, además de las modas científicas de la disciplina y el mercado de trabajo, juegan un papel en el número de tesis de maestría y doctorado que cada uno/a dirige, que, como ya se señaló, tiene un gran peso para el ingreso y permanencia en el SNI y acarrea prestigio interno, aunque también cargas de trabajo intensas.

Los capitales de los/as alumnos/as son menores por la situación de vulnerabilidad en que el sistema los coloca. En el ámbito del capital político algunos/as se distinguen por su capacidad de liderazgo, lo que ejercen activamente participando como representantes de grupo o en los órganos colegiados institucionales. De ahí se desarrollan recursos para organizar grupos, convocar a reuniones, organizar pronunciamientos, argumentar y contraargumentar en procesos de negociación, mediar en situaciones que lo requieran, entre otros.

Este capital también les puede servir para acceder a otras esferas del campo académico, por ejemplo, insertarse en proyectos de investigación o en redes de investigación científica. Por otro lado, sin que para ellos/as sea obvio, poseen el capital económico y de importancia estratégica para el posgrado, con gran capital simbólico asociado, en cuanto el ingreso y la renovación de la maestría y del doctorado al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACyT, que se concreta en la posibilidad de becas para las futuras generaciones, depende, en gran parte, de que los/as inscritos/as obtengan el grado en tiempo curricular. Aunque de ello se deriva también la exigencia de sus tutores/as porque se gradúen.

En general, para los profesores/as y alumnos/as becarios/as, se parte del reconocimiento de que “el valor de los recursos invertidos no depende de su naturaleza intrínseca” (Joignant, 2012, p.604), ni de una predeterminación del capital, los recursos mismos o de una creencia de



infinitud, sino de las condiciones históricas y coyunturales del campo académico, que son dinámicas, ahora insertadas en la sociedad del cansancio y del sujeto del rendimiento (Han, 2017).

Se puede representar tal dinámica como un reloj analógico, en el cual los/as PTC equivaldrían a la manecilla chica que marca las horas y que se mueve más lento que la larga, porque su rotación tarda 12 horas. La de los/as alumnos/as sería la manecilla de mayor longitud, que tiene un ritmo más rápido porque mide los minutos y su vuelta tarda 60 minutos (una hora). Ambas son partes del reloj y, además, esenciales para su razón de ser. Entonces, los/as PTC son un recurso duradero, de largo plazo, porque su contrato es definitivo y hay poca movilidad en la planta definitiva porque no se crean nuevas desde hace años; solo se sustituyen las plazas definitivas vacantes de los/as PTC que se mueren o se jubilan.

*Figura 1. Reloj analógico*



*Fuente:* Google (2019).

Desde otra arista, los/as alumnos/as son un recurso temporal (dos años si están en maestría, cuatro si cursan el doctorado, o bien, seis si cursan todo el posgrado integrado). Sin embargo, son los/as agentes estructurantes, en cuanto constituyen la razón de ser de la ENAH entera, cuyo objetivo es: “Formar y actualizar profesionales en los niveles de licenciatura, maestría y doctorado, competentes para realizar investigación antropológica e histórica original [...]” (ENAH, 2019), o

sea, que desde 1942, como Escuela del INAH, los/as alumnos/as son la parte esencial de la misma.

## 5. Profesores/as-investigadores/as de tiempo completo y becarios/as

La ENAH depende del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH). Se encuentra localizada en el sur-poniente de la Ciudad de México, en ella se imparten siete licenciaturas y seis posgrados<sup>4</sup>. El Posgrado en Antropología Física es un programa con dos niveles: desde 1996 la Maestría, y a partir del 2004, el Doctorado. Se trata de un programa integrado, porque es posible iniciar en la maestría y transitar al doctorado, de haber obtenido el grado en tiempo y forma. Ambos niveles están en el registro del PNPC del CONACyT, lo cual beneficia con becas a los/as alumnos/as de ambos niveles (Conacyt, 2019).

En el semestre, 2019-2, había 57 alumnos/as, 9 PTC y 5 profesores de asignatura para materias optativas particulares, que en la dinámica del posgrado son colaterales, imparten su clase y no se involucran, ni son convocados para nada más. En su mayoría, las materias se cursan en las instalaciones de la Escuela, aunque dos líneas de investigación tienen como sede el Museo Nacional de Antropología, por falta de aulas<sup>5</sup>.

La ENAH tiene como objetivo también: “la investigación y la difusión de la cultura en los ámbitos de la antropología y la historia, además de la

<sup>4</sup> A octubre de 2019, había aprobados seis: Maestría y Doctorado en Antropología Física, en Antropología Social, en Arqueología, en Historia y Etnohistoria, en Ciencias Antropológicas, y Maestría en Lingüística Antropológica (aunque en activo seis, pues la Maestría en Lingüística Antropológica empezará a funcionar en 2020).

<sup>5</sup> La ENAH y el Museo pertenecen al INAH.

enseñanza de lenguas indígenas” (ENAH, 2019). Para desempeñar tales funciones tiene PTC adscritos/as a cada programa (que, de acuerdo al RGA vigente, conforman las Academias, como ya se dijo). Por supuesto, la institución cuenta con personal administrativo de base y a contrato, autoridades y concesionarios de varios servicios (fotocopias, limpieza, vigilancia, entre otras).

Los/as destinatarios/as directos/as del trabajo de los/las PTC son los/as alumnos/as becarios/as. Estos son hombres y mujeres que tienen en promedio 30 años, los menos provienen de licenciaturas disímiles a la antropología, muchos transitaron de la Maestría en Antropología Física al Doctorado de la misma disciplina, pocos cursaron disciplinas no antropológicas. Aun habiendo estudiado la licenciatura, la maestría y estar cursando el doctorado en la ENAH, no hay mucha diferencia en cuanto a la debilidad académica que comparten: la construcción de un problema de investigación con enfoque antropofísico. Ese es uno de los principales elementos para ejercer violencia simbólica y ser maltratarlos/as por parte de algunos/as profesores/as desde que son aspirantes, al exigirles, en ocasiones, más allá de sus capacidades, aptitudes, preferencias e intereses, tal enfoque.

Para los/as alumnos/as de maestría, los tres primeros semestres y el último implican 18 horas de trabajo por semana en el aula, mientras que en el doctorado son 14 hasta el cuarto semestre y 10 en los últimos cuatro semestres<sup>6</sup>.

**6** Para la Maestría, ver el Plan de estudios (s/f) en las páginas 27 a 28, y para el Doctorado, 46-47.

**Tabla 1.** Comparativo de horas establecidas entre PTC y alumno/a becario/a

PTC	Alumno/a becario/a				
35 horas a la semana	Maestría				A esas horas por semestre-curso en el aula, hay que añadir el tiempo dedicado a cursar algún idioma para cubrir el requisito de egreso que estipula dos idiomas, la lectura del material para cada clase, avanzar la investigación y su respectiva difusión de los avances.
	Tres primeros semestres	18 hrs	Cursan cuatro materias por semestre	4.5 horas por curso o materia en aula	
			72 a la semana		
	Último semestre	14 hrs	Cursan tres materias por semestre	4.66 horas por curso o materia en aula	
			56 a la semana		
	Doctorado				
	Cuatro primeros semestres	14 hrs	Cursan tres materias por semestre	4.66 horas por curso o materia en aula	Todo ello implica desde acopio de material bibliohemerográfico, además de su análisis crítico para la construcción de problemas de investigación para la presentación de ponencias, etc.
		56 a la semana			
	Últimos cuatro semestres	10 hrs	Cursan dos materias por semestre	5 horas por curso o materia en aula	
		40 a la semana			

*Fuente:* Condiciones Generales de Trabajo y Plan de Estudios del Programa de Posgrado en Antropología Física.

Aunque la última columna de la Tabla 1 también aplica para los/as PTC, la diferencia es que las horas de ellos/as están cargadas hacia la investigación (de sus 35 horas a la semana, 12 están destinadas a la

docencia frente a grupo) y las de los/as alumnos/as, de sus 72 horas, 18 son para las clases, un cuarto del tiempo, dado que es un programa presencial escolarizado. Eso, y, como ya mencionamos, la experiencia ganada con la práctica constante por parte de los/as primeros/as sobre los/as segundos/as, es otra gran diferencia, ya que los/as alumnos/as cursan cuatro, tres o dos, dependiendo del semestre.

La falta de experiencia, la presión por cumplir con la carga docente y con los avances de investigación en cada semestre, además de las que impone CONACyT como institución becaria (la actualización permanente del *Curriculum Vitae Único*, entrega de informes de desempeño semestrales para que no se interrumpa su beca), son causantes de la insania emocional que se percibe y que reportan.

Así, algunos/as PTC se transmutan simbólicamente para los/as alumnos/as en objetos de tortura al exigirles la misma o semejante dedicación de tiempo a su investigación para la obtención del grado, además de la destinada a las clases<sup>7</sup>. Los/as PTC a veces parecen olvidar que la experiencia adquirida y perfeccionada a lo largo de una carrera de larga data en la práctica científica, les tomó varios años, y exigen a los/as becarios/as que están empezando el mismo ritmo de avance o la misma profundidad de análisis, que ellos/as apenas están comenzando a desarrollar.

Al sujeto del rendimiento alumno/a se le exige adquirir rápidamente el *habitus*, cuando apenas están en proceso formativo de sus “capacidades científicas, humanísticas, tecnológicas y de innovación” (Conacyt, 2019) o de su capacidad para aportar “a la disciplina y a los grandes problemas

7 Cuatro para maestría a lo largo de los dos años que dura el programa, y tres los primeros dos años del doctorado quedando solamente dos para los cuatro semestres finales, de acuerdo con el Plan de Estudios del Posgrado, pp. 33 y 46-47 respectivamente.

nacionales conocimiento innovador”, según el Plan de Estudios del Posgrado en Antropología Física. En la investigación, los/as becarios/as no siempre pueden reproducir los aprendizajes que les procuran sus tutores/as, pues apenas están en procesos de formación.

Omar-Hechevarría y Capdevila-Leyva (2013) coinciden en que la formación de los/as alumnos/as debe estar en coherencia con el Plan de Estudios y, en el caso que nos ocupa, así es, pero, en la práctica, los/as PTC con frecuencia suponen que lo que está definido en los objetivos general y específicos, en el perfil de ingreso (con todo lo correspondiente a conocimientos, habilidades y aptitudes) y en los requisitos de ingreso de cada aspirante, debe reflejarse en un/a aspirante o alumno/a sabio y de tiempo completo, tanto en forma presencial como a distancia o virtual. Este efecto del psicopoder impuesto al sujeto del rendimiento, en ocasiones, termina por ser una forma de violencia.

El problema radica en la ausencia de instrumentalizaciones consensuadas de los objetivos, los métodos de evaluación, las estrategias didácticas, la bibliografía básica, etc., que cada profesor/a tendría que entregar por materia. Hasta ahora solo está obligado a elaborar un programa libre (y no siempre sucede que lo entreguen). De ahí que la reproducción de psicopoder a través de altas exigencias, pero, a la vez, poco claras o cambiantes, no se detenga.

En la Tabla 1 se observa que las horas por semestre y curso sí están asignadas a la docencia en el mapa curricular, pero no contabilizan el tiempo requerido para otras actividades ni los productos intangibles propios del trabajo creativo, descritos en la última columna de la misma tabla, pero que no forman parte del Plan de Estudios. Ello genera cuestionamientos, por ejemplo: ¿estas ausencias otorgan biopoder a los/as PTC en su relación con los/as becarios/as construyendo un ambiente tóxico porque algunos/as profesores/as improvisan sobre la marcha nuevas exigencias, no originalmente planeadas?

La exigencia al alto rendimiento se deriva también de la presión para presentar los avances de sus investigaciones en espacios colectivos: las reuniones del comité tutorial al final de cada semestre (el/la tutor/a, más dos académicos/as) y en el Coloquio Interno, evento anual de presentación pública de sus avances, que se realiza en febrero, y donde son evaluados por toda la Academia.

Los resultados de dichas evaluaciones colectivas, adicionadas con la presión diaria por el cumplimiento de las expectativas en cada curso, son funcionales a la creación de los/as becarios/as como sujetos del rendimiento, en ocasiones, generándoles somatización por estrés, que los llevan a padecer, a sufrir, al exigírseles superar los límites de la productividad en nombre de una excelencia construida con incentivos equivocados de egoísmo, individualismo y competencia: más rápido, más alto, más fuerte, como el lema de las olimpiadas<sup>8</sup>. A la exigencia y la presión para mejorar su desempeño que les imponen sus tutores, se añade la que se autoimponen con base en el psicopoder, que hoy rodea al contexto, interiorizándolo en su *ethos*, dada la reproducción de la cultura normativa transmitida en el campo de las instituciones del sistema educativo (Bourdieu y Passeron, 1979).

## **6. Formación para la ciencia o reproducción del sistema de martirio**

Según el Plan de Estudios (científico básico, orientado a la investigación), los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos asumen que se les entrena en la actividad investigativa a lo largo del posgrado:

**8** “Expresa las aspiraciones del Movimiento Olímpico no solo en su sentido atlético y técnico, sino también desde una perspectiva moral y educativa.”

maestría y doctorado<sup>9</sup>. En dicho plan se dice que en la tercera fase del proceso de selección de aspirantes se valorará “su disponibilidad de tiempo completo de dedicación al programa” (pp.29-44), más no aclara qué se entiende por tiempo completo (Tabla 1). Así, a los/as becarios/as, en general, se les maltrata a través de psicopoder y se les coloca en un marco de vulnerabilidad<sup>10</sup>.

El hecho de recibir una beca y, por ello, ser considerados/as de tiempo completo justifica, a veces, el azote hacia ellos/as al exigirles trabajos que les implican largas horas invertidas. Por su parte, los/as PTC dan por hecho que, al llegar a sus clases, por haber cursado mínimo una licenciatura, ya saben epistemología, filosofía de la ciencia, teorías antropológicas y antropofísicas, y no siempre se detienen a explicar antecedentes históricos o generalidades. Ello también les produce diferentes niveles de estrés al desvalarizarlos.

Así, y porque a través del psicopoder se les exige trabajar más allá del tiempo que establece el Plan de Estudios para las horas presenciales en las aulas, los/as becarios/as generan malestares emocionales. Eso se explica con el reloj de 24 horas que está pensado en el ciclo biológico

**9** Según el Plan de Estudios en sus objetivos (pp.27, 41), las formas de titulación (p.31), en el seguimiento a la trayectoria de los estudiantes (pp.34, 47), en el Coloquio Interno (pp.36, 49), en el perfil de egreso (pp.39, 52), en el perfil de ingreso (pp. 27, 42), en el proceso de selección de aspirantes (p.44) y en los contenidos curriculares (p.45).

**10** El 17 de septiembre de 2019 nos enteramos de que una alumna del posgrado sufrió un accidente que le causó fractura craneal. Debido a los estudios que realiza en la escuela, se la pasa estresada por la presión que ejercen los profesores en las clases, por vivir fuera de su país natal para poder estudiar, por tener que compartir vivienda con otros alumnos que la alteran con su ritmo de vida, entre otros elementos socioculturales que afectan el desempeño de su organismo. Pero, al no haber tramitado con antelación el alta en el ISSSTE, tuvo que acudir a otro centro de salud. Como ella hay otros alumnos que han enfermado a lo largo del Posgrado, pero ese tendrá que ser tema y problema de otro estudio de investigación.



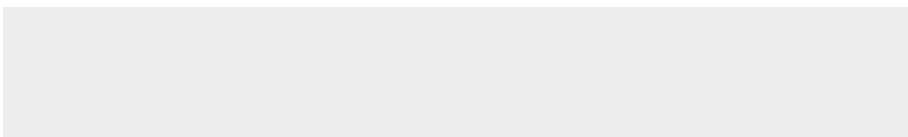
acorde al día y la noche, o sea, en la rotación de la tierra. Entonces, habiendo modificaciones en los ciclos circadianos, es altamente probable que surjan padecimientos.

Los/as alumnos/as pasan en promedio cuatro horas diarias en el aula (o más, si tienen curso de idioma), aparte de las que invierten realizando investigación documental, visitando bibliotecas o hemerotecas físicas o virtuales, haciendo trabajo de gabinete, planteando problemas, diseñando métodos, metodologías e instrumentos para su investigación, etc.



## **7. Metodología. Instrumentos: reloj y sondeo**

Para comprobar las hipótesis y alcanzar el objetivo, se diseñó un instrumento metodológico dividido en dos partes. La primera consistió en un gráfico representando las 24 horas de un día, con la intención de que los/as alumnos/as que quisiesen participar registrasen las actividades que realizan en ese horario. Cada participante eligió una clave para distinguirse de los demás, a modo de que el ejercicio fuese anónimo. Por las diferencias entre las personas y sus comportamientos, se decidió delimitar a siete actividades relacionadas con necesidades básicas y con aquellas en torno a la vida académica como becario/a, además de abrir la opción: otras.

Cada una se diferenció con un color, el cual fue seleccionado de manera azarosa y con apego a las opciones que proporcionó la barra de herramientas de Excel, programa que se eligió para el instrumento, dada su versatilidad:

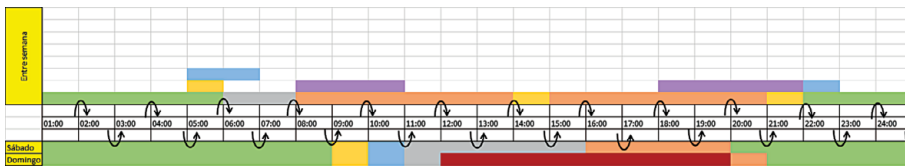


**Tabla 2. Actividades a graficar**

Dormir/descansar	
Alimentación	
Aseo personal	
Actividades del hogar	
Trabajo académico	
Traslados casa/trabajo/casa	
Actividades/relaciones familiares	
Otro	

Fuente: elaboración propia.

A los/as becarios/as participantes se les indicó que cada color correspondía a una actividad, el cual deberían usar para señalar en el reloj de 24 horas el tiempo destinado a cada una, de lunes a viernes y sábado y domingo. Se les aclaró que las actividades en sí tal vez durasen menos de una hora, pero que señalaran en el reloj el horario en que las realizan. Se les proporcionó un ejemplo para que pudieran tener más clara la acción que deberían especificar y se les dijo que podrían agregar tantas líneas como quisiesen, por si realizan más de una actividad en un horario. Las flechas indican continuidad.

**Tabla 3. Reloj de 24 horas (ejemplo)**

Fuente: elaboración propia.

En la segunda parte del instrumento se les solicitó que la realizaran una vez que terminaran con el reloj de 24 horas, con la intención de que este les significara su realidad al narrar en prosa su noción de tiempo completo. Los/as participantes tenían que consignar en otra hoja del mismo archivo de Excel el significado de su concepto de “dedicación de tiempo completo” en el marco del trabajo académico. Además, para graficar, se les pidieron sus datos generales: sexo, edad y grado que cursan.

Tabla 4. Sondeo de noción

Clave	Generales				Noción
	sexo	edad	Becario		
			Maest.	Doct.	¿Qué significa para ti (usted) el concepto de "dedicación de tiempo completo", en el marco del trabajo académico?

Fuente: elaboración propia.

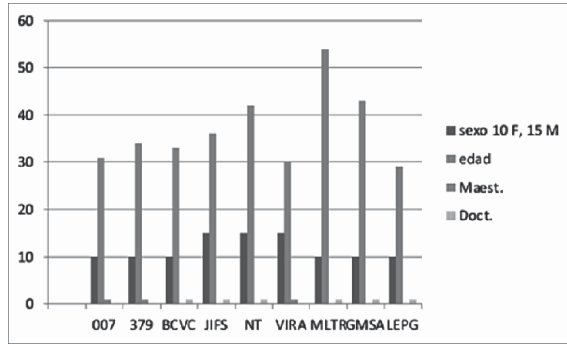
La primera parte del instrumento se graficó en Excel, la segunda se trabajó con nubes de palabras (herramienta en línea)<sup>11</sup> por informante, para detectar las más frecuentes, las más poderosas (con respecto al *habitus* normativo), las que pudieran agruparse por temáticas (en torno al tiempo, el espacio y los estudios y en los tres casos, sin considerar artículos, preposiciones, monosílabos). Para ello, la herramienta diferencia las palabras por tamaño, forma, paleta de colores y otras opciones seleccionadas. Fue necesario corregir la ortografía desde el Excel para pasar el texto mejor escrito al instrumento de análisis de palabras para que no tuviera errores.

## 7.1 Resultados

Al frente de la computadora les tomó, en promedio, 15 minutos graficar y responder el instrumento en sus dos partes. De los 57 alumnos del posgrado, participaron de forma voluntaria 9 (6 mujeres de la treintena de edad, 2 de maestría y 4 de doctorado y 3 hombres, también de la treintena de edad, 1 de maestría y 2 de doctorado). Como de antemano sabíamos, participarían pocos/as dado que estaban en periodo de cursos semestrales. Planteamos un sondeo intencional con quienes se acercaron a la oficina y a quienes se les pidió el favor de que accedieran a resolver el ejercicio descrito someramente para no influir en sus respuestas. El corte de la aplicación se hizo el 30 de septiembre, para tener tiempo de proceder con la interpretación del mismo (se inició el 20 del mismo mes)<sup>12</sup>.

**11** Herramienta disponible en NubeDePalabras.es

**12** Coincidió con un paro de actividades impulsado por alumnos, por lo que, al no tener certeza de cuándo lo levantarían, se decidió el corte.

*Figura 2. Generalidades de los participantes*

*Fuente:* Elaboración propia con base en las participaciones de los alumnos becarios voluntarios.

### 7.1.1 De la primera parte del instrumento

En general, hubo coincidencias en que durante los traslados realizan otras actividades, por ejemplo, comer, relacionarse con la familia, realizar actividades relacionadas con su trabajo académico, etc. Hubo quienes en su grafica en el reloj fueron muy sistemáticos al poner los colores de las actividades en horarios determinados, pero también los que complejizaron las actividades en el tiempo, como decir que en un mismo horario llevan a cabo más de una tarea o que la llevan a cabo en diferente horario cada día. O bien, que hay algunas que no estaban señaladas y que les gustaría agregar (no caben en la opción “otro” porque no tiene relación con el objeto de estudio, que es la noción de tiempo completo en torno al trabajo académico, por ejemplo, que les toma mucho tiempo trasladarse a la ENAH o que viajan fuera de la ciudad una vez al mes, así como que desempeñan otras actividades). También coincidieron en hacer conciencia en que las horas dedicadas al trabajo académico son muchas, al ver la distribución graficada en colores a lo largo de las horas.

Tabla 5. Uso del tiempo

Clave info	007		379		BCV		JES		NT		VIRA		MLTR		GMSA		LEPG		
Sexo	Mujer		Mujer		Mujer		Hombre		Hombre		Hombre		Mujer		Mujer		Mujer		
Edad	31		34		33		36		42		30		54		43		29		
Grado	Maestría		Maestría		Doctorado		Doctorado		Doctorado		Maestría		Doctorado		Doctorado		Doctorado		
HORAS	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	entre semana	sábado y domingo	
Dormir/descansar	7 a 8	7 a 8	9	6	6	6	8	4	4	6	8	9 y 13 los viernes	9	9	10,6	miércoles 9		6	
Alimentación	2 a 3	5 a 3	2	3	3	2	0	6	6	3	2	3	3, 2, 3 los miércoles	4, 1	3, viernes 2			3	
Aseo personal	1	2	1	1	1	3	1	4	4	3	2	1	1	1	2	1	1	1	
Actividades del hogar	2 a 3	0	0	1	0	1	0	6	3	3	0	3 sábado 4 domingo	1 a 2	1	1	2	0	2	
Trabajo académico	8 a 9	4 10 a 11	3 el sábado	13	4	12	5	8	8	7	0	9 a 10	1 sábado 4 domingo	4, 6	miércoles	3	14 lunes martes, 7 jueves, 9 viernes	10	
Traslados casa/trabajo/casa	5 menos lunes	2	2	0	2	0	2	1	5	5	2	0	1 a 2	0	4	miércoles	0	2	
Actividades/relaciones familiares	1 a 2 tres veces por semana	2 7 lunes, 2 martes, 1 día	3 sábado 11 domingo	2	1	0	6 y 24 horas una vez al mes	6	6	0	9 sábado 7 domingo	lunes	3 sábado 6 domingo	6, 4 los miércoles	5	3	3	3	
Otro		3				1	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Fuente: Elaboración propia con base en las participaciones de los alumnos becarios voluntarios.

La moda, o sea, el número de horas que más se repitió para las ocho actividades que se les pidió que graficaran, quedó así: para dormir/descansar, entre 6 y 9; para alimentarse ocupan mucho menos tiempo, entre 2 y 3; al aseo personal y las actividades del hogar les dedican en promedio 1 hora; el trabajo académico varía mucho entre alumno/a y día, las horas más frecuentes fueron 4, 8, 10 y 9, en ese orden. Los traslados son un punto crítico en la inversión en horas, aunque las aprovechen comiendo o estudiando, según se vio en el párrafo anterior: 2 horas es el tiempo más frecuente, seguido de 5; aquellas relacionadas con la familia (o amistades personales distintas a las del posgrado) fueron: 6, 2 y 1; y la última actividad nombrada “otros”, no todos la graficaron, solo cuatro y, de ellos, dos las marcaron entre semana y fines de semana, siendo 8 la moda, de los otros dos, fue 1 hora.

Los resultados individuales son muy diferenciados, por lo que la visión en conjunto da una perspectiva más equilibrada en cuanto a descanso-trabajo académico, pero, como en salud se atiende individuo por individuo, el resultado es preocupante, dado que destinan más horas al trabajo académico que a descansar (y mucho menos a las relaciones interpersonales con la familia).

Es decir, este panorama apunta a una inmersión completa de los alumnos/as a la sociedad del cansancio como sujetos del rendimiento, con impacto en sus subjetividades, sus vidas cotidianas y quizá, a largo plazo, en el deterioro de su salud. Resulta indispensable cuestionarse críticamente el papel de los/as PTC en la puesta en marcha del psicopoder en la implantación de las subjetividades de los/as estudiantes respecto a la competencia, el individualismo y hasta las prácticas de descalificación y boicot a otros/as, con tal de cumplir con la meta de la excelencia, palabra clave en los posgrados hoy.

### 7.1.2 De la segunda parte

Se diseñó para graficar los generales de quienes participaron y para contrastar la redacción en prosa de su noción de tiempo completo con el reloj de 24 horas de la primera parte del instrumento. Se partió de la hipótesis de que sería más reflexiva y autocrítica, empero, el resultado refuerza su gráfico, en cuanto reflejó del *habitus* ya subjetivado como sujetos del rendimiento.

**Tabla 5.** Redacción en prosa de su noción de tiempo completo con el reloj de 24 horas

Clave	Más frecuentes	Más poderosas	Por temáticas
007	Principal	Actividad principal refuercen dedica	académico proyecto
379		Relacionadas cumpliendo propuestas	proyecto tiempos
BCVC	Completo Horas	Responsabilidad obligación necesario Requerido Dedicar/me Permite/o obtengo	Herramienta Investigador Institución formación ejercitar estudio

Clave	Más frecuentes	Más poderosas	Por temáticas
JIVS		cumplir equilibrio obligatorias estipulados establecido compromiso	disponibilidad estudios escuela clases beca pago
NT		Compromiso requerido debemos	posgrado laboral becario
VIRA		acordado implique	Profesional desarrollo académicas entorno esferas completo
MLTR	N/C	N/C	N/C
GMSA		deberían entregar realizar cumplir debes productos	académicas vacacional seminarios asesorías semestre periodo cursos
LEPG	Horas Actividades Académicas	Trabajar Responsabilidad indicaciones responsable atender debo	tesis

*Fuente:* Elaboración propia con base en las participaciones de los alumnos becarios voluntarios.

En la columna de palabras más poderosas con respecto al *habitus* normativo ya subjetivizado por los/as alumnos/as, resaltan aquellas que tienen que ver con el *deber hacer* (36) que, enfrentadas con las de la columna de temáticas en torno al tiempo, el espacio y los estudios (33), retrotraen a Bourdieu y Passeron (1979), quienes dicen que, simbólicamente, la violencia logra imponer significados, disimulando la relación de fuerza del agente, en este caso los/as PTC, que con su acción pedagógica se imponen a los/as becarios/as a través de la cultura institucional o del miedo, como dijo un alumno tras acabar de responder el instrumento y a la pregunta de por qué lo hacen así: “si nos rebelamos nos reprueban, si nos reprueban perdemos la beca”<sup>13</sup>.

## 8. Reflexiones finales

Desde posturas críticas de la sociedad actual, para todos/as los que luchamos por construir “un mundo donde quepamos todos/as” (frase de la lucha zapatista, 1994), reproducir los rasgos de sometimiento de la población a los intereses de la acumulación del capital y no a la procuración del bienestar colectivo se debe someter a escrutinio.

En las universidades es imposible rechazar solicitar la pertenencia al SNI, al PNPC, al PRODEP, a los sistemas locales de estímulos, a becas y a otras oportunidades del ambiente, como lo propone la planeación participativa, por el capital simbólico y económico que conllevan y del cual participamos inexorablemente. Sin embargo, sí es necesario instrumentar mecanismos de vigilancia epistemológica que nos permitan resistir a ser funcionales y a cosificarnos al convertirnos en sujetos del rendimiento y a basar nuestras estrategias didácticas en el psicopoder, haciendo lo mismos con los/las estudiantes.

**13** Ese comentario no quedó dentro del instrumento, pero se empleó para ilustrar la interpretación de este.



Las neurociencias han avanzado en demostrar que a través de la motivación y en contextos solidarios y amables se crean los escenarios que facilitan el aprendizaje. Así mismo, se torna indispensable dejar de cosificar a los/as estudiantes reduciéndolos, a su vez, a sujetos del rendimiento, para considerarlos personas, con capacidad de participar en la toma de decisiones de sus propios procesos de aprendizaje.

Al analizar las respuestas al instrumento, se observó que, a través del psicopoder, los estudiantes/as del posgrado sí viven presionados, angustiados, corriendo contra el tiempo para cumplir con las demandas académicas que se les plantean, así como enfrentar las observaciones a sus avances a los que están sometidos a lo largo de toda su formación académica en el programa, a veces, descalificadoras y desmotivantes.

Por supuesto, con casos o muestras más grandes, una variable importante sería el género, dado que las demandas sociales para ambos son disímbolas, como ha sido multiseñalado, desfavoreciendo a las mujeres.

En esta indagación inicial faltó considerar que en la Ciudad de México el traslado a una institución que no está comunicada de manera óptima y se encuentra lejos del centro de la ciudad implica invertir un tiempo muy considerable para su llegada.

Faltaron también palabras en el reloj de 24 horas y en las utilizadas para construir las nubes que describieran las actividades y las sensaciones en torno a la afectación y atención a su salud, para contar con evidencia de la conjetura de la que partimos: la noción desvirtuada de la condición de un/a estudiante de tiempo completo, al convertirlo/a en sujeto del rendimiento a través del psicopoder, atenta contra su salud, aunque esta condición sí fue obvia en la sobresaturación de actividades en su vida. Empero, seguiremos trabajando el instrumento, tanto para futuras publicaciones como para coadyuvar a construir espacios académicos amables y libres de violencia.

## 9. Referencias bibliográficas

- Acosta, B. (2017). ¿Qué es en realidad el home office y cómo implementarlo? *El financiero*. Disponible en <https://www.elfinanciero.com.mx/management/que-es-en-realidad-el-home-office-y-como-implementarlo>
- Bourdieu, P. y Passeron, J. (1979). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Buendía, A., García, S., Grediaga, S., Landesmann, M., Rodríguez-Gómez, R., Rondero, M., Rueda, M. y Vera, H. (2017). Queríamos evaluar y terminamos contando: alternativas para la evaluación del trabajo académico. *Perfiles Educativos*. (XXXIX) 157 Disponible en [www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/2017-157-200-219+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=mx](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/descargas/pdf/2017-157-200-219+&cd=4&hl=es&ct=clnk&gl=mx). Recuperado el 5-07-2019.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología –Conacyt–. (2019). Disponible en <https://www.conacyt.gob.mx/>
- Escuela Nacional de Antropología e Historia – ENAH–. (2014). *Plan de estudios del posgrado en Antropología Física*. Disponible en <https://www.enah.edu.mx/index.php/posgrado-afisica>
- Fernández-Montalvo, J. (1998). “Los trastornos psicológicos derivados del trabajo: hacia una psicopatología laboral. *Clínica y Salud*. (9)3 pp. 607-620.
- Fernández, S. (2010). *Los juegos del poder de los dirigentes del SNTE. México, 1989-2005*. Unión Europea: Editorial Académica Española.
- Foucault, M. (2008). *Historia de la sexualidad 1: la voluntad del saber*. Siglo XXI Editores, Buenos Aires

- Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas y del Caribe (2019). Disponible en <https://www.filac.org/wp/comunicacion/filac-informa/luis-maldonado-define-lo-que-es-el-sumak-kawsay/#:~:text=El%20Sumak%20Kawsay%20es%20una,principalmente%20en%20Ecuador%20y%20Bolivia>
- Gil, M. (2020). *Draw My Life (La pedagogía del terror)*. Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=RdgqPzDUSa8>
- Han, Byung-Chul. (2017). *La sociedad del cansancio*. Herder, Barcelona.
- Joignant, A. (2012). Habitus, campo y capital. Elementos para una teoría general del capital político. *Revista Mexicana de Sociología*. (74)4 pp. 587-618. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v74n4/v74n4a3.pdf>. Recuperado el 19-09-2019.
- Levitt, S. y Stephen, D. (2005). *Freakonomics*. Barcelona: Ediciones B.
- Ley Federal del Trabajo (2012) Disponible en [http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_FT.pdf](http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf).
- Lipton, B. (2007). *La biología de la creencia. La liberación del poder de la conciencia, la materia y los milagros*. Madrid: Palmyra
- Maldonado, A. (2000). Los organismos internacionales y la educación en México. El caso de la educación superior y el Banco Mundial. *Revista Perfiles Educativos*. (XXII) 87 pp.51-75. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v22n87/v22n87a4.pdf>.
- Martínez, S. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*. (19)2 pp.197-206.

- Martínez, A., Smith, C. y García, J. (2009). Plan de estudios por competencias profesionales: una experiencia de planeación. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Disponible en [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_02/ponencias/0894-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_02/ponencias/0894-F.pdf)
- Omar-Hechavarría, M. y Capdevila-Leyva, B. (2013). El desarrollo de habilidades investigativas en la formación inicial de los estudiantes. *EduSol*. (13)43 pp. 22-29 Centro Universitario de Guantánamo, Cuba. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/4757/475748682003.pdf>. 5-07-2019.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT–, (2019). C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
- Organización Mundial de la Salud –OMS–. (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales, Serie protección de la salud de los trabajadores, No. 3*. Disponible en [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas –ONU–. (1948). “Preámbulo” *Carta Universal de los Derechos Humanos*. Disponible en <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html5-07-2019>

# La violencia y el acoso laboral: Distinción necesaria en la Ley 1010 de 2006. Caso Colombia



Luis Alberto Torres Tarazona<sup>1</sup>

Johanna Katherine Duarte Rolón<sup>2</sup>

David Esteban Rojas Segura<sup>3</sup>

Colombia

**Sumario:** 1. Resumen. 2. Introducción. 3. Pluralidades. 4. Marco de la violencia y el acoso laboral. 5. Necesidad de diferenciar la violencia y el acoso. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas.

- 1 Doctorando en Derecho de la Universidad Libre, Colombia. Doctor *Honoris Causa* de la Universidad Privada de Ica, Perú. Curso de expertos en Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre, Bogotá, D.C. Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social. Magister en Derecho Administrativo. Docente e investigador. Profesor externo de la Universidad de Guadalajara, México. Director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre.
- 2 Abogada de la Universidad Libre. Especialista en Seguridad Social. Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social. Docente de la Universidad Simón Bolívar, sede Cúcuta. Coordinadora del Área Laboral de la Facultad de Derecho y directora del Semillero de Investigación Marcel Silva Romero.
- 3 Abogado egresado de la Universidad Libre. Maestrando en Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la misma Universidad. Miembro del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre. Miembro por Colombia de la Subsección Americana de Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ISLSSL). Docente universitario.

## 1. Resumen

Desde la expedición de la Ley 1010 del año 2006, existe en el ordenamiento jurídico colombiano una norma marco que nació con la promesa de erradicar las conductas constitutivas de acoso en los ambientes laborales. Sin embargo, el legislador empleó sin distinción conceptos desarrollados en otros países, tales como *mobbing*, violencia, acoso moral, entre otras, para delimitar lo que se entiende por acoso laboral. El uso indistinto de estas terminologías representa un obstáculo para la tutela judicial efectiva que requieren los trabajadores, contratistas, empleadores y demás actores del mundo del trabajo. En ese sentido, el presente artículo tiene por finalidad plantear la necesidad de diferenciar los conceptos de violencia y de acoso laboral, en aras de satisfacer los postulados básicos de la dignidad humana.

## 2. Introducción

A partir de la regulación normativa en Colombia, desde el año 2006, se definió en la Ley 1010 y en la Resolución 2646 de 2008 lo que se entiende por acoso laboral. Esta ley está direccionada a definir, prevenir y sancionar conductas lesivas de la dignidad humana.

Dicha normativa se sustenta en la protección de bienes jurídicos como el trabajo digno y justo, la libertad, la intimidad, la honra, la salud mental de los trabajadores, la armonía y el ambiente laboral, tal y como se describe en su artículo 1. En cuanto a su caracterización, podemos afirmar que esta es una de las normas que incluye componentes dirigidos tanto a trabajadores del sector público y privado. En lo atinente a las modalidades de conductas constitutivas de acoso laboral, establece que puede surgir de forma vertical (ascendente y descendente) u horizontal, queda limitada a relaciones laborales, ya que el mismo texto determina que no se aplicará a otras relaciones o vínculos contractuales.

En varias oportunidades hemos analizado los componentes de demostración, persistencia y relaciones de trabajo, debiendo, en nuestro criterio, incluir diferentes contratos o relaciones, ya que todo acto, situación, conducta o comportamiento hostil o que cause un daño, de forma genérica, se deberá entender como acoso laboral.

Dentro de su composición, la Ley 1010 de 2006 describe la manera en la que puede darse el acoso laboral, y allí agrupa diferentes riesgos psicosociales, así como diferentes nociones, por lo que termina aglomerando: la violencia física o moral, la libertad física o sexual, las expresiones injuriosas, las conductas que atenten contra la integridad moral, la intimidación, la persecución, la descalificación, la carga excesiva, la desmotivación laboral, el trato discriminatorio, la obstaculización para cumplir funciones, el entorpecimiento, las funciones a menosprecio, y colocar en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador (artículo 2). Todo como parte de este flagelo que se da en el mundo del trabajo. Igualmente, se establecen en el cuerpo de la norma las conductas que constituyen acoso laboral (artículo 7), así como las que no son constitutivas (artículo 8).

Igualmente, la ley determina la obligación de adaptar los reglamentos internos para la aplicación de políticas para la prevención de acoso laboral. Así mismo, estipula la obligación de crear comités (dentro de empresas o entidades) como mecanismos de prevención. El Ministerio de Trabajo, mediante Resolución 652 de 2012, reiteró la existencia del Comité de Convivencia Laboral para entidades públicas y privadas. La Ley 1010 de 2006 da a conocer a los inspectores del trabajo colombianos las conductas de acoso laboral, pero no como un trámite obligatorio, sino facultativo del interesado. Así, debe conocer el Comité de Convivencia Laboral, como regla general, exceptuando que el trabajador haya renunciado como consecuencia del acoso, pero la norma también deja la posibilidad de que se acuda a la administración de justicia de forma directa, pero previo a la terminación del vínculo contractual (Corte Suprema de Justicia, 2021).

Es decir, la Ley 1010 de 2006 relaciona el ámbito de aplicación, las conductas, los procedimientos, los agravantes, los atenuantes, la jerarquización, los sujetos, las medidas preventivas y correctivas, la competencia, la caducidad, entre otros. Empero, es precisamente cuando se refiere a las modalidades como la forma de concebirse el acoso laboral lo que da lugar a esta investigación.

Para abordar la temática, haremos un planteamiento y construiremos la discusión en torno a subcapítulos, donde abordemos las generalidades de la legislación colombiana. En el segundo capítulo, se hará un marco sobre la violencia y el acoso, para, en el tercero, exponer la necesidad de diferenciar la violencia y el acoso, para así arrimar a unas conclusiones.

### **3. Pluralidades**

Desde la exposición de motivos del 29 de julio de 2004 conforme el Proyecto de Ley número 88 de 2004 en Cámara de Representantes y Senado de la Republica colombiano número 236 de 2005, extraemos que fue el pensamiento del legislador incluir a título de modalidades una multiplicidad de actos que se constituyen, en Colombia, como acoso laboral.

Conforme reseña López Pino (2015, p.121), la ponencia de ley parte del Ministerio de Protección Social y es presentada por miembros de la coalición del presidente Álvaro Uribe. El Proyecto arranca, el 29 de julio de 2004, con la radicación en la Cámara y, en enero de 2006, se publica la Ley 1010 en el Diario Oficial.

Los argumentos esbozados en la exposición de motivos se centran en analizar el acoso moral y definir lo que se entiende por acoso laboral y sus modalidades, hacen una comparación con la Ley No. 13168 de la Provincia de Buenos Aires (Argentina), la cual se refiere a violencia



laboral. En el proyecto también aluden al *mobbing*. Al igual, citaron en el proyecto autores como Leymann y Dejours.

Posteriormente, se definen los tipos de *mobbing*, se hace una disertación sobre el origen histórico del término acoso moral y se cita el artículo 11 del Decreto colombiano N° 1295 de 1994, donde se utiliza el término “acoso moral”.

Como vemos, desde el Proyecto de Ley se dispuso indistintamente la expresión *mobbing*, acoso moral y violencia laboral para referirse al acoso laboral, lo que hace que nos preguntemos si su contenido es el mismo o, por el contrario, si existe diferenciación entre uno y otro. Asumir este interrogante es el objetivo de este artículo.

Del proyecto de ley podemos extraer:

Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo es iniciativa del Congreso. Los autores son los representantes a la Cámara William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caropresse y el senador Mario Uribe Escobar. Fue radicado en la honorable Cámara de Representantes el 29 de julio de 2004 y contiene doce artículos con su correspondiente exposición de motivos.

El 6 de agosto de este mismo año el proyecto fue remitido a la Presidencia de la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, donde se designa como ponentes a los honorables representantes Carlos Augusto Celis Gutiérrez y José Gonzalo Gutiérrez. El 3 de noviembre el proyecto es anunciado en la sesión de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes para proceder a rendir ponencia el día 24 de este mes, el cual se aprueba sufriendo algunas modificaciones que de todas maneras no alteran

su columna vertebral. (Proyecto de Ley No 88 de 2004, Cámara, y Senado 236 de 2005)

La Ley 1010 de 2006 despliega el acoso laboral y establece cuándo se puede considerar que estamos en presencia de esta conducta. Cuando alguien considere y demuestre que está siendo maltratado física o verbalmente, sometido a violencia sexual, a chantajes, a violencia psicológica, a discriminación, a comportamientos lesivos, a propagación de comentarios mal intencionados, a brecha salarial por su condición de género, es decir, esté siendo sometido a actos, conductas o comportamientos que atenten contra la dignidad humana y lesionen derechos constitucionales —como la integridad, el honor o la intimidad—, se deducirá que estamos frente a acoso laboral, pues lo que se está protegiendo son derechos humanos. En últimas, siempre la dignidad humana como canon interpretativo del mundo del trabajo.

Conductas en modalidades de maltrato, discriminación, entorpecimiento o desprotección, en Colombia, son considerados conforme la norma como acoso laboral, por tanto, se es víctima de este flagelo cuando el proceder de un compañero de trabajo, jefe o subalterno pueda infundir miedo, intimidación, terror, angustia, cause un perjuicio, cree desmotivación o induzca a renunciar. Esto es, cualquier vulneración a bienes jurídicos podrá considerarse acoso laboral, ya que no se admite tolerancia hacia la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Por tanto, lo que se debe proteger es la vida, la integridad física, los derechos y las libertades en todas sus manifestaciones. Es decir, los derechos de naturaleza fundamental, los cuales deben ser respetados por los empleadores, tanto públicos como privados, pues el trabajo y la seguridad social deben ser considerados derechos de naturaleza social.

Se debe valorar cada circunstancia que realice un compañero, jefe o subalterno, sea un acto o varios actos, de violencia o de acoso, física o

mental, que genere una transgresión a bienes jurídicos protegidos, que menoscabe la dignidad humana o que afecte negativamente al trabajador. Pues, en ese caso, estaremos en presencia de este flagelo que existe en el mundo del trabajo y que debemos rechazar, en pos de establecer ambientes laborales saludables.

Recordemos que la Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio 190, estableció la necesidad de eliminar de las relaciones de trabajo todo aquello que afecte a la salud psicológica, física o sexual, la dignidad del trabajador del trabajador, su entorno familiar y social. Entonces, concordante con ello, serán víctimas quienes sufran de esta práctica inaceptable que cause o pueda causar daño físico, psicológico, sexual o económico. Y aunque suene reiterativo, es a partir de la legislación colombiana de 2006 que se mezclan los conceptos en el ordenamiento jurídico; de allí la dificultad de una verdadera protección, puesto que, como lo sostiene la profesora Liliana Parra (2019), en vía judicial solo son resueltos favorablemente el 16 % de los procesos por acoso laboral.

Para identificar si se es víctima de acoso laboral, basta con un solo acto o comportamiento lesivo a intereses jurídicamente protegidos, pues el abuso del derecho por otros hace que se deba propender por la protección de derechos fundamentales. Al ser víctima, se configura el acoso laboral y de allí la intervención contra esta anomalía dentro de las empresas o entidades, ya que, conforme el artículo 14 de la Ley 1010 de 2006, se debe: “formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral”.

Por tanto, al establecer diferentes conductas para determinar cuáles actos pueden considerarse como acoso laboral, se genera que, en Colombia, no haya diferenciación entre violencia en el trabajo y el acoso laboral. Es más, nos preguntamos sobre la necesidad de

diferenciar dichas representaciones jurídicas, o si, por el contrario, no es pertinente diferenciarlas.

Entonces, hay una utilización indistinta en el proyecto que gestó el legislativo colombiano cuando se utiliza acoso moral, violencia, *mobbing* o acoso laboral, al igual que la argumentación en el proyecto de ley cuando se analizó como parte del derecho comparado algunos países como Suecia, que habla de acoso moral; Francia, que refiere sobre acoso moral; Bélgica, que habla de violencia en el trabajo; Argentina, que refiere sobre violencia laboral; España y Suiza, con acoso moral, y también Uruguay. Dichos países utilizan varias nociones, pero ninguno de ellos emplea el término “acoso laboral”. Tampoco compiló las diferentes modalidades descritas en la Ley 1010 de 2006, en el contexto colombiano, entonces, al no existir diferenciación entre violencia y acoso, no hay protección real del núcleo de cada fenómeno, solo existe protección como acoso laboral y dentro de un contrato de trabajo, quedando otros vínculos contractuales sin tutela efectiva.

Además, traemos a colación lo consagrado en el Convenio 190 de la OIT, que diferencia la violencia en el trabajo del acoso laboral. Esto hace que nos preguntamos: ¿se deberá distinguir dentro de la Ley 1010 de 2006 en Colombia las figuras de violencia y acoso, en la medida que regulan condiciones diferentes?

#### **4. Marco de la violencia y el acoso laboral**

Según Carbonell, Gimeno y Mejías (2008), el acoso laboral es un fenómeno cruel que produce daños en una persona, ya sean estos producidos de manera consciente e intencionada por otra persona. Para que se den estos comportamientos cuestionables, es necesario que exista el consentimiento de producir un daño —ya sea este de manera activa o pasiva— y una predisposición de la organización empresarial para el cultivo de estos comportamientos.

Esto llama la atención, teniendo en cuenta que al interior de una organización empresarial coexisten personas, con diferentes creencias, convicciones y valores. Situación que genera una convivencia bajo un entramado de relaciones de poder, normas y procedimientos propios de la organización (Carbonell Vayá, Gimeno Navarro y Mejías García, 2008), que permiten que se produzcan fácilmente tensiones entre compañeros del mismo entorno.

El Acuerdo Marco Europeo Sobre la Violencia y el Acoso en el Trabajo define estos dos fenómenos separadamente. Por un lado, el acoso se da cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos de la organización empresarial varias veces y deliberadamente se les humilla o se les amenaza por situaciones vinculadas con el ámbito laboral. Por otro lado, la violencia se produce cuando hay agresión a uno o más trabajadores o directivos de la organización, a causa de situaciones vinculadas al trabajo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2007).

De tal manera que el acoso laboral se reserva para aquellas situaciones en las que se mancilla la dignidad humana del trabajador sin llegar a agresiones físicas o psicológicas —v gr. las humillaciones—, mientras que la violencia en el ámbito laboral contiene agresiones que trascienden el plano meramente personal para lesionar la psique o la integridad física de la persona. Para ambas definiciones el elemento en común es que deben producirse en razón a la labor desempleada o con ocasión a esta.

La violencia en el mundo del trabajo anula la condición humana de la persona y la cosifica, así lo concibe Manuel Correa Carrasco (2019), quien entiende que el agresor busca cosificar a la víctima como medio para exonerar sus deberes éticos con el fin de dar rienda a sus más bajos instintos (p.9).

Carrasco (2019) retoma una definición del Repertorio de Recomendaciones Prácticas Sobre la Violencia en el Lugar de Trabajo de la OIT,

según la cual la violencia en el trabajo constituye: “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Por su parte, la oficina de actividades para los trabajadores de la OIT ha definido el acoso laboral como: “todo comportamiento que degrade a una persona, la humille, moleste, inquiete, injurie o fastidie, de la manera que sea, a través de palabras, de gestos, palabrotas o insultos” (Khalef, 2003). El acoso también puede entenderse como conductas indeseadas, que se despliegan en forma unilateral sobre la víctima, atendiendo a criterios como:

[...] la edad, la incapacidad, la condición con respecto al VIH/SIDA, la situación económica, el sexo, la orientación sexual, la transexualidad, la raza, el color de la piel, el idioma, la religión, las opiniones políticas, la pertenencia a una organización sindical, las opiniones, las creencias, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría, la propiedad, el nacimiento o todo otro estado, y que afectan la dignidad de los hombres y de las mujeres en su trabajo. (Organización Mundial de la Salud, 2002, como se citó en Khalef, 2003)

Una definición importante en materia de acoso laboral es la dada por Leymann y Gustafsson:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado 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 abandonando el lugar de trabajo. (Como se citó en Camacho Ramírez, 2018)

A diferencia de las definiciones analizadas hasta el momento, Leymann y Gustafsson abordan el acoso laboral (o *mobbing* en sus palabras) como una conducta que destruye el ámbito comunicativo de la víctima con su entorno para perturbar el desarrollo normal de las funciones, conllevando al abandono del puesto del trabajo como solución al hostigamiento desplegado por un grupo de individuos.

El psicólogo noruego Stale Einarsen comparte con Leymann la inclusión de elementos de sistematicidad en la comisión de conductas que lesionan a un individuo y prefiere introducir el término de *bullying* en el trabajo en lugar de acoso laboral, tal y como lo define en su obra *Bullying and harassment in the workplace*:

Significa acosar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente a algunos en sus tareas de trabajo. Según la etiqueta de *bullying* (o *mobbing*) puede ser aplicado a una actividad particular, interacción o proceso que ha ocurrido repetida y regularmente (por ejemplo, semanalmente) y a través de un período de tiempo (por ejemplo, alrededor de seis meses). El *bullying* es un proceso ascendente en el curso del cual la persona confronta finalidades superiores desde una posición inferior y llega a ser el objetivo de actos sociales negativos sistemáticamente. (Einarsen, 2011, como se citó en Camacho Ramírez, 2018)

Einarsen y Leymann, al incluir la categoría sistemática para dotar de atributos propios al *mobbing*, desconocen que un solo evento puede ser lo suficientemente grave para la víctima, lesionar su dignidad humana y generar efectos traumáticos. Para el psicólogo noruego, no es posible hablar de *mobbing* si solamente se consideran eventos aislados (Camacho Ramírez, 2018), que no se relacionan entre sí, pues es necesario que las conductas lesivas se vayan intensificando en el tiempo.

Si bien el concepto clásico de Leymann aún tiene vigencia y ha sido incorporado en algunas legislaciones sobre la materia, lo cierto es que

la manera de comprender el acoso laboral ha evolucionado, pues en el concepto actual las conductas de acoso no se proponen solamente la destrucción de la comunicación de la víctima o su perturbación laboral, sino que estas son maniobras que despliega el sujeto acosador para cumplir su objetivo, el cual consiste en la autoeliminación laboral (De Miguel Barrado y Prieto Ballester, 2016) y va a redundar en una baja producción al interior de las empresas.

Para el Observatorio Vasco, el acoso laboral se puede definir como:

[...] toda conducta que, realizada en el contexto de una relación de prestación de servicios profesionales, tiene por objeto o por efecto la creación de un ambiente intimidatorio, ofensivo o humillante para una o varias personas, susceptibles de provocar daños a su integridad personal, ya en su vertiente física, psíquica o en la moral. (Observatorio vasco sobre acoso moral en el trabajo, 2017, como se citó en Camacho Ramírez, 2018)

Por su parte, aunque acoso y violencia en el mundo del trabajo suelen emplearse con frecuencia como sinónimos, lo cierto es que ambas tienen características distintas, unas esbozadas líneas más arriba y otras definidas por organismos internacionales como la OIT:

La violencia en el trabajo puede adoptar distintas formas. Puede tratarse de agresiones físicas o de amenazas, o de violencia psicológica, manifestándose a través de intimidación, hostigamiento o acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

Dentro de esta definición dada por la OIT, se incluye aquella violencia que afecta tanto a hombres como a mujeres en el ámbito laboral y que se origina o proviene de ambientes ajenos a este, pero que, igualmente, repercuten en el trabajo. También la OIT reconoce al acoso sexual como



una forma de violencia que constituye de las experiencias más ofensivas y degradantes, y que afecta, en mayor medida, a las mujeres (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Los autores de estas conductas constitutivas de violencia pueden ser los compañeros de trabajo, conocidos, aquellos respecto de los cuales se tiene una relación de poder —directivos de la organización—, pero también pueden ser desconocidos, como en el caso de trabajadores que tienen contacto con clientes (Organización Internacional del Trabajo, 2003).

## 5. Necesidad de diferenciar la violencia y el acoso

La complejidad de la relación laboral se subordina a la psiquis social. De allí la dificultad para evidenciar las falencias y problemáticas que tiene dicha correlación. Lo reprochable solo surge cuando se logra tener seguridad y voluntad sobre los actos específicos nocivos para el ser humano. Sobre esta premisa, el derecho laboral y la seguridad social han tratado sistemáticamente de evolucionar para plasmar correctamente soluciones viables que resuelvan los inconvenientes que atañen a la convivencia entre empleador y empleado, y mucho más allá.

En la realidad social se vislumbran los abusos generados por el poder concedido por el empleador sobre el empleado. Al analizar las situaciones del mundo laboral, se puede percibir que aquella persona con la capacidad o el poder de dirigir a otros puede incurrir en conductas, actos o comportamientos que reflejen actitudes sociales inmorales. Su quehacer podría vulnerar directa y hasta sistemáticamente la dignidad de cualquier otra persona.

Colombia, al ser un país que se está desarrollando en sectores económicos, culturales, políticos y jurídicos, ha entendido la necesidad

de corroborar esa realidad jurídica plasmada anteriormente. Es así como el legislador en el 2006 propone la Ley 1010, la cual contempla la problemática de los abusos y la violencia en el lugar de trabajo.

La Ley 1010 de 2006 induce una respuesta solidaria frente al acoso laboral, donde lo define, en su artículo 2, de la siguiente forma.

Se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Ahora bien, al aplicar este concepto legal al mundo fáctico, se concluye que la acción realizada por ciertos sujetos, cuyo propósito sea menoscabar la dignidad de un trabajador, es una conducta no permitida por la ley que logra activar la respuesta jurídica contemplada por el Estado colombiano en aras de proteger los derechos de todos los trabajadores.

Ante la generalidad expuesta, se deriva la particularidad de que la categoría general impuesta por la norma es el acoso; sin embargo, de ella surgen subcategorías que componen el sentido del artículo *ibídem*, donde se incluyen como modalidad la violencia o el acoso sexual, entre otros. Las subcategorías o modalidades hacen parte del paradigma normativo garantista de los derechos laborales. Dicho de otra forma, la Ley 1010 prevé situaciones concretas para no caer en ambigüedades hermenéuticas que atenten contra el garantismo y la teleología misma de la ley *sub examine*.

Cabe resaltar la importancia que le dio el legislador a estas modalidades de acoso. Modalidades que, a nivel internacional, se podrían denominar *mobbing*, concepto que para la OIT (1981) es: “la acción

verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.

Por ende, la necesidad de tener una norma clara, sin ambigüedades hermenéuticas, que proteja los bienes jurídicos de los trabajadores públicos o privados es a lo que nos debe invitar el ordenamiento jurídico, puesto que la Corte constitucional de Colombia (2007) en sentencia C-780 indica que:

Los bienes jurídicos que se persigue proteger mediante la consagración de dichas medidas son principalmente: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen ambiente de la empresa.

No obstante, la norma carece de un componente esencial al momento de plasmar su ontología.

De otra parte, la violencia laboral es otro factor que mancilla la dignidad de cada persona. Esta violencia nos es mencionada de forma explícita en la ley, salvo en algunas modalidades de acoso laboral. Cabe resaltar que la violencia y el acoso laboral no son lo mismo, pero están entrelazados.

Al definir de nuevo el acoso laboral, pero no desde la visión del legislador, sino desde la Corte Constitucional (2007), en sentencia C-780 se afirmó que se trata de:

[...] una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar

a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que, en muchos casos, inducen al trabajador a renuncia

Por otra parte, Stoppino (1988) citado por Cuervo (2016) frente a la violencia determina que es “la intervención física de un individuo o grupo, contra otro individuo o grupo (o también contra sí mismo)”, teniendo, entonces, que agregar una corrección al concepto general, el cual delimita el paradigma sobre la violencia, trayendo consigo dos elementos esenciales la voluntad de dañar y el daño ocasionado.

Por ende, Stoppino citado por Cuervo (2016) indica que:

[...] para que haya violencia es necesario que la intervención física sea voluntaria: el automovilista implicado en un accidente vial no ejerce la violencia contra las personas que quedan heridas, pero sí ejerce la violencia el que embiste intencionalmente a una persona odiada.

Se podría indicar que la violencia no solo se aprecia como la demostración de fuerza, sino también por actos psicológicos y simbólicos realizados para manifestar el poder del daño de formas diferentes, utilizando la coerción como método para infringir el daño (Cuervo 2016). De acuerdo con lo expuesto, se debe reflexionar sobre si la normativa debe aclarar la diferenciación de ambos conceptos.

Al hacer referencia a la violencia psicológica, Pierre Bourdieu y Jean Claude Passeron (1996) citados por Cuervo (2016) distinguen que la violencia psicológica agrede la autoestima del individuo mediante burlas, insultos u otros métodos encaminados a segregar la integridad del este, pudiéndose catalogar como métodos pertenecientes a esta violencia los siguientes: “cualquier contacto físico con la víctima, apelando al aislamiento, la amenaza o la privación sensorial”.

En la violencia simbólica se tiene en cuenta que “toda acción pedagógica (AP) es objetivamente una violencia simbólica, en tanto que imposición, por un poder arbitrario, de una arbitrariedad cultural” (Bourdieu y Passeron (1996) citados por Cuervo (2016).

Al traer este concepto al derecho laboral, exactamente al objeto de estudio, se ha de decir que la violencia laboral es el acto realizado por el trabajador o empleador que agrede de forma física, psicológica o simbólica la integridad personal, libertad, libertad sexual, seguridad laboral y dignidad humana de otros trabajadores o empleados, ocasionando un daño que repercute directa o indirectamente con su labor, salud física y mental.

Este concepto dista, en gran parte, con la Ley 1010, toda vez que en norma es “toda conducta persistente y demostrable”, y no actos violentos, como lo indica la doctrina jurisprudencial de la Corte Constitucional de Colombia o la doctrina internacional, generándose inquietudes de por qué la ley en su concepto no incluye a la violencia como parte del mismo.

El legislador manipuló sin distinción las expresiones *mobbing*, acoso moral, violencia laboral para referirse, en Colombia, al acoso laboral. El ingrediente de violencia laboral posibilita visualizar una conducta concreta. De esta forma, al ser encajada o confundida en una de las modalidades establecidas en la Ley 1010, deja de lado la protección de los actos individuales que los operadores judiciales no califican como acoso. De allí que, en concordancia con el Convenio 190 de la OIT, junto a los diferentes instrumentos internacionales, se reconoce el derecho a un mundo libre de violencia, pues no es permitida la vulneración de los derechos humanos. Toda práctica que cause o sea potencialmente causa de un daño a un bien jurídico, a la salud o la integridad debe considerarse violencia y/o acoso.

Diferenciar la violencia del acoso, aunque puede entenderse y desarrollarse como lo mismo desde la Organización Internacional del

Trabajo, es relevante porque para la Organización Mundial de la Salud se define la violencia como “el uso intencional de la fuerza o el poder físico”, mientras que en el acoso laboral no se requiere intencionalidad. Pero, como ya lo establecimos, no es permitida la vulneración de los derechos humanos, pues cualquier acto, conducta, comportamiento o practica que cause o sea potencialmente causante de un daño a un bien jurídico constitucional, con o sin intencionalidad, debe desterrarse del ordenamiento, del ambiente laboral, de las relaciones sociales y laborales, máxime cuando estamos frente a un derecho humano social.

Entonces, como vemos desde el proyecto de ley, en Colombia se utiliza indistintamente la expresión *mobbing*, acoso moral, violencia laboral para referirse al acoso laboral; sin embargo, tienen diferencias y similitudes, pero, en últimas, todo acoso laboral no es violencia.

Así, al hacer una distinción entre violencia y acoso en el trabajo, las nuevas tendencias en el ámbito laboral dadas por el desarrollo de la humanidad, a partir de la tecnología, así como la evolución de las relaciones entre empleadores y trabajadores, han exigido que las sociedades centren su mirada en el abordaje de los derechos sociales desde estas nuevas dinámicas, al compás de las cartas de derechos contemporáneas, en las que la protección de la dignidad de todo ser humano resulta un pilar fundamental.

Así, aspectos que hace décadas parecían no tener importancia, hoy comienzan a cobrar plena vigencia, tales como la salud del trabajador y su bienestar e integridad física y emocional, los cuales se convierten en los objetivos esenciales de todo ordenamiento jurídico fundado en el respeto por la dignidad humana (Mellado, 2008) y en el primer eje de protección del sistema de normas jurídico-laborales y de la seguridad social.

El estudio de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se ha abordado históricamente en el ámbito jurídico desde los conceptos que

proporcionan otras ramas del conocimiento, eminentemente conductuales, como la psicología. En el derecho del trabajo se han trasplantado de forma idéntica los conceptos de otras ciencias respecto a la violencia y el acoso que sufren las personas en el entorno laboral, sin mayor análisis de fondo, lo cual resulta indispensable desde la óptica tuitiva, propia del orden jurídico social.

La ausencia de un estudio de fondo de los conceptos de violencia y acoso laboral al momento de crear en Colombia la Ley 1010 de 2006 se evidencia también en la utilización de ambos conceptos sin distinción alguna, cuando en realidad presentan diferencias cuyo conocimiento y abordaje desde el derecho es imperioso.

La diferencia entre violencia y acoso en el trabajo, teniendo en cuenta sus particularidades y efectos en la víctima, es que el acoso laboral parte de ser una conducta abusiva que transgrede la dignidad del trabajador de manera sistemática, es decir, un cúmulo de comportamientos hostigadores cuya finalidad es menguar la esencia humana de una persona, entorpeciendo su relación con el entorno laboral. La sistematicidad del acoso laboral se manifiesta a través de reiteradas conductas, palabras o actitudes que degradan sus condiciones de trabajo (Carrillo, 2008). De allí que se dificulte si solo un acto o varios actos constituyen acoso laboral.

Si bien en la comunidad científica existe un consenso en la sistematicidad de las conductas configurativas de acoso laboral, esta debe ser entendida con flexibilidad, observando el objetivo de la acción o las acciones desplegadas por el acosador, las cuales generalmente tienden a minar la dignidad y la personalidad del trabajador (Carrillo, 2008) mediante el descrédito de su reputación profesional, el aislamiento del grupo de trabajo, entre otros.

Las conductas de acoso laboral generan en la víctima un ambiente de desconexión y posterior aislamiento del entorno laboral, produciéndole

lesiones en su integridad psíquica, como pérdida de la autoestima, ansiedad y estrés (derivado de las relaciones interpersonales en el trabajo más no de la actividad ejecutada). Situación que, en ocasiones, conlleva el abandono del puesto de trabajo, por resultarle a la víctima insostenible la presión a la que se encuentra sometida (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, 2005).

Algunas conductas constitutivas de acoso laboral, clasificadas por factores, son las siguientes:

**Tabla 1.** *Conductas constitutivas de acoso laboral.*

**Medidas organizacionales:**

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

**Relaciones sociales de la víctima:**

Estas conductas provocan aislamiento social

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.



- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

**Vida privada de la víctima:**

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, las voces de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

**Ataques hacia actitudes de la víctima:**

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

*Fuente:* Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. (2005).

Por su parte, la violencia en el mundo del trabajo es la amenaza en contra de un trabajador (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos, 2002), entendida esta, conforme a la Real Academia Española, como la aplicación de medios violentos hacia una persona para vencer su resistencia. Las conductas que menguan la resistencia del trabajador incluyen el uso de la fuerza física o psicológica.

La violencia se desencadena por circunstancias relacionadas con el trabajo de una persona. Puede ocurrir dentro o fuera del centro laboral e iniciar con amenazas por parte del victimario, que terminan con

agresiones e incluso con el homicidio (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos, 2002). El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España incluye los abusos, las amenazas o los ataques directos que sufre el trabajador y que colocan en peligro su seguridad, bienestar o salud.

Usualmente, la violencia suele asociarse únicamente con el aspecto físico de esta acción deliberada —por ejemplo, golpear, disparar. Sin embargo, el ámbito de protección de las normas sociales exige una interpretación finalista desde la óptica de la dignidad del trabajador, lo cual obliga a tener una visión amplia del término en el sentido que se incluyan otras conductas susceptibles de provocar en la víctima intimidación (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, 1998) o la aniquilación de la voluntad para ceder a los propósitos del atacante.

A la hora de realizar una evaluación de las conductas que constituyen violencia en el trabajo, deben considerarse dos grandes grupos conductuales: i) violencia física y ii) violencia psicológica. Las conductas de violencia física afectan la integridad del trabajador en este aspecto, mediante el uso de la fuerza física para producir este tipo de daños propiamente dichos, así como daños psicológicos y sexuales (Ministerio de Trabajo y Economía Social de España, 2021). En la violencia psicológica, las actividades desplegadas por el victimario afectan la psique del trabajador en el desarrollo normal de los procesos al interior de la mente humana. Se incluyen conductas tales como la intimidación, las amenazas y el uso de lenguaje inadecuado.

Lydia Nieves advierte que el acoso y la violencia son diferentes. La autora se sustenta en el Acuerdo Marco Europeo Sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, del 26 de abril de 2007. Dicho acuerdo establece que:

El acoso en el trabajo aparece cuando uno o varios trabajadores son objeto de abuso, de amenazas y/o de humillaciones *repetitivas y deliberadas* en circunstancias vinculadas al trabajo, ya sea en el lugar de trabajo, o con ocasión o motivo de este.

La violencia en el trabajo se produce cuando uno o varios trabajadores son agredidos en circunstancias vinculadas con el trabajo y se manifiesta desde la falta de respeto hasta el impedimento de alimentarse. La violencia tiene el *ánimo de destruir al otro*. Va de la incivilitación hasta la agresión física, y puede tener la forma de agresión verbal, de comportamiento puramente sexual o de agresión física (Guevara, 2021).

Para Guevara (2021), cuando se define el acoso en el trabajo, por una parte, se habla de la repetición de los actos y, por otra, de la violencia en el trabajo, la cual no requiere repetición, en cuanto un acto basta para ser violencia, ya sea física y/o psicológica (Guevara, 2021). Por tanto, al mezclarse todo dentro de la Ley 1010 de 2006, en Colombia se dejó de lado la relevancia jurídica de entender los dos conceptos. Por mucho tiempo un simple acto de violencia no era suficiente para constituir acoso laboral, pero, al entenderlo, ha dado como resultado una mayor protección de este flagelo.

## 6. Conclusiones

El legislador colombiano, en un esfuerzo por erradicar del ámbito laboral aquellas conductas que mancillan la dignidad de los trabajadores y empleadores, desarrolló, en el año 2006, un marco jurídico sobre acoso laboral. Para este fin, se utilizaron sin distinción varios términos aportados por legislaciones foráneas, lo cual no permitió encaminar la labor de los jueces laborales con conceptos claros, deviniendo en una pírrica tutela judicial cuando se presentan estas situaciones.

La Ley 1010 de 2006 exige una prolongación en el tiempo de las conductas constitutivas de acoso laboral, desconociendo criterios reiterados de la comunidad científica internacional en materia de salud en el trabajo, que especifican que una sola conducta desplegada por el victimario resulta suficiente para afectar la integridad física o psicológica de quien la padece.

Es necesario que la legislación sobre acoso laboral incluya una distinción clara entre la violencia y el acoso en el trabajo, puesto que ambos términos tienen un contenido y unos alcances distintivos. De hacerlo, se desplegará de manera uniforme el ámbito tuitivo de la legislación en materia de derecho social.

Una distinción de los conceptos de violencia y acoso laboral en los cánones legales permitirá un mayor margen interpretativo, que les ratifique comprender con mayor claridad cuáles conductas constituyen violencia o cuáles se enmarcan en el concepto de acoso. Tal distinción permitirá garantizar una tutela judicial efectiva a las víctimas y la aplicación de las sanciones pertinentes de la Ley 1010 de 2006 a los victimarios.

## 7. Referencias bibliográficas

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos. (2002). *La violencia en el trabajo*. Washington D.C. Disponible en [https://www.osha.gov/OshDoc/data\\_General\\_Facts/factsheet-workplace-violence-spanish.pdf](https://www.osha.gov/OshDoc/data_General_Facts/factsheet-workplace-violence-spanish.pdf)

Barrado, V., y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*. (38) pp.25-44.

- Bourdieu, P. y Passeron, J. (1996). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. Madrid, Editorial Popular.
- Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Carrillo, D. T. (2008). Acoso laboral (mobbing): diferencias con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*. (IX) pp. 195-212.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2007). *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo*. Bruselas. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>
- Congreso de Colombia. (enero 23 de 2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Correa, M. (2019). *Acoso laboral: Regulación jurídica y práctica aplicativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Corte Constitucional de Colombia. (26 de septiembre de 2007). Sentencia de constitucionalidad C- 780. [MP Humberto Antonio Sierra Porto].
- Cuervo, E. (2016). Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación. *Política y cultura*. (46) pp.77-97.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. (1998). NTP 489: *Violencia en el lugar de trabajo*. Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España. (2005). NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Madrid.

Khalef, A. (2003/4). ¿Es la violencia en el trabajo? *Educación obrera* (33) pp.13-20.

López, c. (2015). Génesis y problematización de la ley de acoso laboral en Colombia. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. (33)1 pp.119-147.

Mellado, C. (2008). *El acoso laboral, antes llamado mobbing*. En E. J. Carbonell Vayá, M. Gimeno Navarro, y A. Mejías García. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Ministerio de Trabajo y Economía Social de España. (4 de enero de 2021). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en <https://www.insst.es/-/-que-conductas-pueden-constituir-violencia-en-el-trabajo-y-por-lo-tanto-de-riesgo-para-la-salud->

Organización Internacional del Trabajo. (2003). La violencia en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2003a). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (22 de junio de 1981). *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. (núm. 155).

Parra, L. (2019). Providencias Favorables de Acoso laboral y Precariedad en Altas Cortes en Colombia. Abordaje Fenomenológico. *Revista Republicana*. (26).

Proyecto de ley No. 88 de 2004. Colombia.

Stoppino, M. (1988). Violencia. *Diccionario de política*. México, Siglo XXI Editores.



La Corte Constitucional y sus magistrados.  
Derecho constitucional para la humanidad

Se terminó de producir en noviembre de 2021.

Las fuentes tipográficas empleadas son Garamond Light Condensed Ssi en 13 puntos en texto corrido  
y Cardilac Black en 18 puntos y Garamond ITC BkCn Bold en 13 puntos en títulos.





Tenemos en nuestras manos una obra que, desde múltiples miradas, diversas nacionalidades e historias, pluralidad de climas, topografías, acentos y legislaciones, nos acerca a las relaciones violentas en los ambientes laborales de Latinoamérica.

Un compilado que expone la violencia como la amenaza o el uso intencional de la fuerza física, económica, moral o psicológica contra otros, para someterlos, humillarlos y degradar su dignidad. En el texto, los diferentes autores proponen soluciones desde el ajuste razonable de los esquemas y las relaciones organizacionales, el perfilamiento criminológico o psicopatológico en las normas que regulan la materia, el cambio de mentalidad hacia una más solidaria y equitativa, el desarrollo conceptual y la necesidad de generar claridad sobre lo que debe entenderse por violencia y por acoso laboral.

Estas y otras propuestas tienen como objetivo erradicar la práctica discriminatoria y abusiva que rompe con la condición humana y vulnera de manera muy grave los derechos humanos de los cuales todos somos titulares por la sola condición antropológica que nos acompaña como especie.

LEONARDO HUERTA GUTIÉRREZ

*Defensor del Pueblo delegado para el Derecho a la Salud y la Seguridad Social*



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**

Facultad de Derecho  
Instituto de Posgrados

Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social

