

## **VIOLENCIA MORAL EN EL TRABAJO: REFLEXION EN TORNO A LOS CONCEPTOS INTERNACIONALES Y UNA PROPUESTA PARA AMERICA LATINA<sup>1</sup>.**

**Lydia Guevara Ramírez<sup>2</sup>**

Tomando en consideración la importancia de seguir esclareciendo los aspectos fundamentales del estudio de la violencia moral o psicológica en el trabajo decidimos aceptar la invitación a participar como ponente en el VI Foro Social Mundial y II Foro Social de las Américas, planificado a celebrarse del 24 al 29 de enero de 2006, en Caracas, Venezuela y con ello asumir la responsabilidad de presentar algunas reflexiones y propuestas para continuar el combate con vistas a la erradicación de todas las manifestaciones de violencia psicológica en el trabajo en nuestros países de América.

La primera gran interrogante surge en cuanto a definiciones, ya que la violencia moral nos podría conducir hacia un concepto de violación de los derechos fundamentales de la persona, que en una relación de causa – efecto, está estrechamente vinculada con la influencia del medio ambiente laboral en los resultados productivos del trabajador afectado y que puede estar motivada por factores de carácter organizacional, así como también por la acción de factores psico-sociales vinculados con la conducta humana.

Violencia moral porque ataca directamente aspectos tales como la dignidad humana, el derecho a la intimidad, la honra, el honor y la propia imagen así como la integridad moral del individuo y de sus consecuencias se puede reclamar la indemnización del daño moral.

Sin embargo cuando se trata entonces de la violencia psicológica muchos dicen que no es un sinónimo de violencia moral, como señalamos a continuación: la violencia psicológica es un proceso, una forma de actuar y no actuar que por su repetición, sistemática progresión, distingue a quien ejerce el poder de quien sencillamente domina<sup>3</sup>.

Siguiendo en este mismo orden del pensamiento los expertos de OIT indican que tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia ya que la violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Ponencia presentada al Taller de Violencia Moral celebrado en el VI Foro Social Mundial y II Foro Social de América el 28 de enero de 2006, en Caracas, Venezuela.

<sup>2</sup> Vicepresidenta General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas, Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, Profesora Titular Adjunta de la Universidad de la Habana.

<sup>3</sup> Se refiere a criterios expuestos en los debates que se producen en la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica, enlace externo de OMS por parte de su coordinadora, la jurista María José Blanco Barea.

<sup>4</sup> La OIT preparó este informe con el objeto de aportar informaciones y análisis que permitan a "las autoridades de los organismos estatales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, los profesionales que se ocupan de seguridad y salud en el trabajo, los directivos encargados de la gestión de recursos humanos, los instructores y los trabajadores promover el

La violencia psicológica en el trabajo es el uso extralimitado del poder legítimo de dirección que tiene la autoridad administrativa y no el uso de la fuerza física. De esta forma, la violencia psicológica consistiría en la acción de factores organizacionales o psico-sociales sobre la psiquis del individuo afectado, mediante acciones reiteradas y de una intensidad dada que puedan causar incluso lesiones de carácter permanente en la víctima, incapaz de por si misma enfrentarse a las agresiones a que se le han sometido.

Personalmente tomo partido por una diferenciación fundamental entre violencia física y violencia psicológica, a partir de que la violencia física se comporta en forma de agresiones contra el individuo que laceran su integridad física al punto de que las lesiones le puedan ocasionar la muerte: uso de armas de fuego, armas blancas, golpizas, quemaduras, etc., y la violencia psicológica pone en riesgo la integridad moral y psíquica del individuo, a partir del uso exacerbado, abusivo e ilimitado del poder de mando, con la intención de causar daño y de comprometer la salud mental del individuo que lo haga abandonar el puesto de trabajo.

Los primeros textos consultados hacían mención a tres formas fundamentales de violencia psicológica en forma de acoso sexual (por chantaje y ambiental), acoso moral y otras humillaciones y maltratos. Pero olvidan que la primera acción violenta de carácter moral o psicológico que sufre la persona es la **discriminación**, por los diferentes motivos que abordan todas las constituciones y textos internacionales a que hemos tenido acceso, lesivos a la dignidad humana, ya que la desigualdad de tratamiento y el rechazo que siente el individuo discriminado es tal que puede reaccionar con un acto de violencia a su vez, como comportamiento de agresión física.

No es una enfermedad, debe tener carácter reiterativo y la prueba de su existencia se torna tan difícil de hallar que hay autores que sobreentienden la inversión de la carga de la prueba, de la víctima hacia el acosador.

Es un fenómeno presente en todos los países, en unos con más fuerza y con resultados devastadores sobre el individuo, la sociedad y la propia organización donde se desempeña laboralmente el sujeto de esta progresión de actos lesivos de la dignidad humana. No importa para que se pueda conformar que haya o no daño. Lo que importa es que el ser bio-psicosocial cuando se autoidentifique como persona humana, sienta que está siendo sometido a una presión externa que pueda comprometer su futuro profesional, su vida en comunidad, su salud y su propia imagen a veces de forma irreparable.

Hechas estas aclaraciones de principio, también planteamos que la violencia psicológica requiere un abordaje multidisciplinario y transdisciplinario porque por la propia naturaleza del ser humano, éste constituye el núcleo central de la

---

diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo".

acción de varias disciplinas, como es la medicina, la psicología, la sociología, el derecho, la antropología, la economía y muchas más. Los primeros que se aproximaron en definiciones sobre el acoso moral en el trabajo fueron los psicólogos y sociólogos y trataron de establecer diferenciaciones entre las manifestaciones mencionadas de acoso sexual, prácticas violentas no repetitivas en forma de intimidaciones, humillaciones y maltratos y el acoso moral o psicológico, a partir de los siguientes indicadores:

- Conducta psicológicamente ofensiva
- Carácter metódico y periódico de dichas conductas
- Sistemática y repetitividad de la agresión
- Degradación de las condiciones de trabajo
- Atentado contra la dignidad e integridad física y moral del acosado
- Con un fin determinado, que el acosado adscriba su conducta a los intereses del acosador y que finalmente abandone el lugar de trabajo.

La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 establece el deber de “promover la sensibilización información y prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.

El Comité Consultivo para la Seguridad y Salud del Trabajo de la Unión Europea en el año 2001 define el acoso moral como “Un comportamiento negativo, entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados jerárquicos, como consecuencia del cual la persona en cuestión es humillada, y atacada repetidamente, de modo directo o indirecto, por una o varias personas; el objeto -y el resultado- de este comportamiento es el rechazo y el hacerle el vacío a la persona.

El Parlamento Europeo aprueba una importante resolución el 20 de Septiembre de 2001 en la cual se reconoce que “El mobbing constituye un grave problema en la vida profesional, que el aumento de los contratos temporales, de la precariedad, en particular en la mujer trabajadora, crea condiciones propicias para la práctica de varias formas de acoso y violencia y reclama la atención hacia los efectos devastadores del mobbing sobre la salud física y psíquica de la víctima y su familia, concluyendo con que la mujer es más acosada que el hombre.

Dicha Resolución exhorta a la Comisión del Parlamento Europeo a que adopte una estrategia común en base al Libro Verde sobre la responsabilidad social de la empresa, en la que se tengan en cuenta los factores psicosociales y a los Estados miembros a integrar en su legislación vigente la lucha contra el acoso psicológico, recomendándoles que pongan en marcha políticas de prevención eficaces, introduciendo un sistema de información sobre toda forma de violencia en el trabajo.

En el devenir del tiempo hay experiencia legislativa en Suecia, Noruega, Francia, Italia, Reino Unido y Bélgica que han sancionado leyes para prevenir y evitar el acoso moral en el trabajo.

La regulación legal sobre el acoso moral tiene en Suecia su más elaborado exponente, destacando en su Ley Básica de Prevención de Riesgos, de 1993 que “el empresario es responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador”.

La Ley de modernización laboral francesa de 2002 establece que se entenderá por acoso moral las “acciones repetidas que tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra los derechos y la dignidad, alterar la salud psíquica o mental y comprometer el futuro profesional del funcionario” , lo que sirvió para incluir dichas conductas en el Código de Trabajo y en el Código Penal, con lo cual se reprimen laboral y penalmente.

El Código de Trabajo de Noruega indica que los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador.

Hemos consultado varios documentos internacionales, incluso el Informe de OIT contentivo de las opiniones de los gobiernos, representantes de los trabajadores y empleadores de respuesta al cuestionario para el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente<sup>5</sup>, y comprobamos que solamente contestaron los representantes de países europeos y Australia<sup>6</sup> , como si para la América Latina en el 2003 esto no constituyese también un problema.

Notamos que se trata de dos temas interrelacionados: el estrés y la violencia, ya que muchos señalan que por ser consecuencia de la acción de factores psicosociales y organizacionales provenientes del medio ambiente laboral, a veces se desorientan las partes y confunden uno en la otra, lo que en última instancia deja sin amparo a los trabajadores y hasta a los propios empresarios que no pueden reaccionar debidamente ante los daños que ocasionan tanto a salud de los trabajadores, como los costos que tiene que asumir la empresa por los accidentes del trabajo, las bajas laborales y las indemnizaciones a pagar por daño a la salud y daño moral.

En realidad, el estrés provoca violencia y a su vez la violencia provoca estrés, tanto en el trabajador acosado como en el resto del colectivo, y cuando un trabajador o un colectivo de personas están bajo la influencia de factores estresantes, se producen actos de violencia física y hechos de discriminación, humillaciones y maltratos a las personas.

---

<sup>5</sup> 8 -15 de octubre de 2003. OIT. MEVSW/2003/4. Consultado en documentos de OIT, en el sitio web [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

<sup>6</sup> Los más representativos fueron Austria, Finlandia, Alemania y Países Bajos.

América Latina estuvo adormecida hasta el año 2003 aproximadamente. Otras prioridades reclamaban su atención para combatir la pobreza, el desempleo, la precarización, el sector informal desprotegido y proporcionar a los trabajadores condiciones de trabajo que sean seguras y saludables y otras premisas como son la alimentación, la salud, la educación, vivienda, agua potable y demás necesidades esenciales no cubiertas.

Pero ya hemos podido ver el despertar de las universidades, otros centros de investigaciones, las Asociaciones, organizaciones no gubernamentales, que en sus sitios Web<sup>7</sup> publican temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, psicología y sociología del trabajo y sobre el derecho social, animados del espíritu de demostrar que el fenómeno también está presente en nuestros países y que se requiere abordarlo desde su surgimiento, sus elementos constitutivos, sus diferencias con otros factores que interactúan en el ambiente laboral y muy importante, la tipificación de la violencia psicológica en el mundo en desarrollo.

Existe una novedosa Ley Orgánica de Prevención de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en Venezuela<sup>8</sup> que ya incluye en su articulado la influencia de los riesgos psicosociales y no solamente los riesgos químicos, físicos, biológicos, eléctricos y otros fácilmente identificables y prevenibles muchas veces por inversiones de recursos financieros, a diferencia de la influencia del factor humano en las relaciones laborales. También incorpora los deberes y derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores con respecto a la prevención y eliminación del acoso moral en el trabajo y otras conductas de hostigamiento, humillación y maltrato a los trabajadores.

También hemos podido consultar leyes municipales y estatales en Brasil<sup>9</sup>, la legislación provincial de Argentina<sup>10</sup>, los proyectos de leyes sobre acoso moral presentados en Argentina, Uruguay, Brasil y Chile, lo cual nos hace pensar en que más temprano que tarde se adoptará una legislación pionera en la región para la protección de los trabajadores a partir del derecho laboral.

Esta medida contribuiría a que el resto de los países se inspirasen en la regulación protectora de los derechos de los trabajadores y la sociedad atenta

---

<sup>7</sup> Al respecto consultar [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) , [www.instituciones-sin-violencia.org](http://www.instituciones-sin-violencia.org) , [www.derechosocial.org](http://www.derechosocial.org) , [www.eft.com.ar](http://www.eft.com.ar), [www.mundojuridico.adv.br](http://www.mundojuridico.adv.br), [www.abrat.adv.br](http://www.abrat.adv.br) , [www.mobbingargentina.com.ar](http://www.mobbingargentina.com.ar) , [www.lexisnexis.com.ar](http://www.lexisnexis.com.ar) , [www.psicologiacientifica.com](http://www.psicologiacientifica.com), [www.dialogolaboral.ve](http://www.dialogolaboral.ve) , así como las Revistas "Lux, Alegatos y Trabajadores" de México, entre otras, las obras publicadas por Margarida Barreto, Jorge Luiz de Oliveira da Silva, Rodolfo Pamplona Filho, Luiz Salvador, Aldacy Rachid Coutinho, Mauro Acevedo de Moura, Gisela M. Bester y Marcia Novaes de Brasil, de Dulce Suaya, Diana Scialpi, Patricia Barbado, Julio Martínez Vivot y Carlos Toselli de Argentina, de Silvia Franco de Uruguay, Ivonne Fernández y Carolina Reynaldos de Chile, Patricia Kuzcyn de México, Douglas Yanes y Francisco Iturraspe, de Venezuela, pudiendo hacer mucho más extensa la lista de investigadores, profesores y profesionales de las diferentes ramas científicas que se han dedicado a escribir sobre el tema.

<sup>8</sup> Modificada y puesta en vigor en julio de 2005.

<sup>9</sup> En Itacemópolis, Guarulhos, Cascavel, Sao Paulo, la Estadual de Río de Janeiro,

<sup>10</sup> Leyes de la provincia de Buenos Aires, de la Ciudad autónoma de Buenos Aires, de Jujuy, Tucumán, entre otras.

se pronuncie por una norma de carácter continental en forma de Convención cual la Convención de Belem do Pará<sup>11</sup> en Brasil.

La importancia que reviste el tema está en que si estamos haciendo esfuerzos por una integración horizontal de los países, en que el mercado no es el objetivo fundamental, sino la solución de aspectos sociales, económicos, de salud, educación, en una alternativa impulsada por los gobiernos y no por el capital transnacional, estamos en el momento ideal para promover desde las Asociaciones, la sociedad civil y todas las organizaciones, que en las futuras Bases Constitucionales de América Latina y el Caribe se incluya la defensa de la dignidad humana y del resto de los derechos humanos en las relaciones laborales y adoptar una norma de derecho laboral internacional en forma de Convenio, Código de Conducta o una Directiva marco que recomiende a los países individualmente la adopción de estrategias preventivas, así como normativas para regular los temas relacionados con la influencia de los factores psicosociales y organizacionales en las entidades laborales y sancionar las conductas de violencia física y psicológica.

En América Latina, por su constitucionalismo social, las normas de carácter internacional<sup>12</sup> se encuentran al nivel de la Constitución y por encima de la ley, lo que hace que si se ratifica dicha norma, toda la legislación interna tendrá que atemperarse a lo que en el uso de la soberanía nacional, fue aprobado para aplicarse en el país.

Consideramos que tanto la norma legal como las estrategias preventivas de formación, educación, divulgación e información deben marchar al unísono, para que las personas conozcan qué se hace, qué se dispone, cómo pueden promover sus demandas ante los órganos judiciales y tengan la suficiente representación por vía del derecho, la medicina, la psicología a favor de su seguridad y su salud.

Sigamos por tanto “Haciendo camino al andar”.

---

<sup>11</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belén do Pará" del nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

<sup>12</sup> Nos referimos a las convenciones y recomendaciones que deben someterse a un proceso de ratificación como tratados internacionales, mucho mejor que las declarativas en forma de Declaraciones que muchas veces terminan en aspiraciones sin consecuencias ulteriores.