

Montevideo, 5 de octubre de 2015

Sr. Presidente de la Cámara de Diputados.

Comisión de Asuntos Laborales.

Informe del Grupo de Investigación de Acoso Laboral. Proyecto de Ley sobre Acoso Moral en el trabajo.

Dres. Beatriz Duran, Fabián Pita, Mónica Santos y Laura Zuñiga.

INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUDTSS) DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

1) Presentación.

Este trabajo, elaborado por uno de los Grupos de Investigación conformados y coordinados por el IUDTSS, recoge la posición de varios de los docentes que forman parte del mismo actualmente, respecto del último proyecto de ley de acoso moral laboral presentado.

El tema del acoso laboral o *mobbing*, en nuestra legislación aún no contempla una regulación específica, pero es igualmente reconocida en normas de carácter general, tanto legales como constitucionales.

Cada vez es más común escuchar hablar de esta compleja situación, que puede afectar en forma considerable el buen desarrollo de la relación laboral. Lo que, unido a la existencia de proyectos de ley –en trámite desde hace años en el Parlamento– motivaron a la Inspección General del Trabajo a exponer los diversos tratamientos a que han sido sometidas las conductas que pueden constituir acoso laboral, debido a la falta de tipicidad de esta figura.

Desde el punto de vista jurídico, este documento intenta dar un enfoque al *mobbing*, atendiendo a su problematización como fenómeno laboral. Serán expuestos los siguientes puntos: su conceptualización, requisitos para poder configurarlo y modalidades que asume, así como las ideas centrales del proyecto de ley en tramitación.

El acoso laboral no es una figura de reciente aparición en el ámbito de las relaciones humanas, siempre ha existido. Sin embargo, debido a los estudios realizados, a partir de la década de los 80 del siglo XX, ha cobrado

relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, y ha permitido determinar cuándo ciertas conductas lo configuran.

Hubo un aumento significativo que fue detectado por la Organización Internacional del Trabajo, lo que no indica necesariamente que los casos de acoso laboral han ido en aumento, sino que bien pueden responder a un mejor conocimiento del fenómeno, por una parte, y a una mejor identificación de la vulneración, por otra, lo que permite una medición más precisa de su ocurrencia.

En el ámbito nacional, la falta de tipificación del acoso laboral impide realizar mediciones exactas.

2) Concepto, condiciones y modalidades del acoso laboral o mobbing.

Etimológicamente, el término *mobbing* deriva del vocablo inglés *mob*, que significa, entre otras acepciones, acosar, asediar o atacar en grupo¹, y del latín *mobile vulgus*, que se traduce como “multitud, turba, muchedumbre”.²

Los primeros estudios del tema no provienen del área de las ciencias jurídicas o sociales, sino que fueron realizados, en la década del 60 del siglo pasado, por Konrad Lorenz -etólogo de nacionalidad austriaca- quien constató que, en ciertas especies de animales, los individuos débiles de un grupo podían formar alianzas para atacar a los más fuertes.

Veinte años después, el psicólogo alemán Heinz Leymann utilizó el término para denominar un tipo de violencia que surge en los lugares de trabajo, al que define señalando que el *“Psicoterror o Mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período (definición*

¹ WordReference, English-Spanish Dictionary, disponible en <http://www.wordreference.com/es/>

² Riquelme, A. *Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. Ciencias Sociales Online, julio 2006, Vol. III, N° 2. Universidad de Viña del Mar, Chile, p. 42.

estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social".³

Marie France Hirigoyen⁴, experta en el tema, lo explica como "toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo". Agrega que "sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva"⁵.

En la doctrina internacional, en general el acoso se entiende como el "proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio"⁶, es indicado por los abogados Sergio Gamonal y Pamela Prado.

Hasta la fecha, han sido elaborados múltiples conceptos que buscan definir el *mobbing*, también llamado, acoso laboral, psicoterror laboral, violencia psicológica o acoso moral, entre otras denominaciones. Sin embargo, su conceptualización resulta difícil, ya que las conductas que lo constituyen pueden revestir variadas formas.⁷

³Leymann, H., *The Content and Development of Mobbing at Work*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), citado en Gamonal, S. y Prado, P. (2006). *El mobbing o acoso moral laboral*. LexisNexis, Santiago, Chile. p. 12.

⁴ Francesa, médico psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta de familia.

⁵ Hirigoyen, M., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona, Paidós, 2001, p. 19.

⁶ Gamonal, S. y Prado, P., (2006) Op. Cit. pp. 22-23.

⁷ El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Dirección del Trabajo de Chile.

El acoso laboral busca, en definitiva, afectar a una víctima por medio de actos reiterados, pero aún esta finalidad última es posible que atienda a distintas causas. Por ejemplo, deshacerse de un trabajador de la empresa, ya sea por una modificación estructural de la misma o para evitar el costo que implica su despido; evitar que los trabajadores ejerzan ciertos derechos, como el de sindicalización, e incluso lograr que una jefatura renuncie, debido a estas conductas reiteradas de sus subalternos, entre otras.

En nuestra doctrina Ana Sotelo⁸ refiere que existiría acoso moral en el trabajo *“toda vez que estamos ante hechos, actos u omisiones reiteradas o no del empleador o de cualquiera de sus dependientes, por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, derecho a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen, a un medio de trabajo adecuado, entre otros; mediante maltrato, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante produciendo un daño”*. Debe diferenciarse de otras figuras como puede ser el estrés profesional, que puede entenderse como las consecuencias sufridas por las sobrecargas y malas condiciones de trabajo⁹. Se distingue también de lo que puede ser una sola agresión aislada ya que se entiende que una sola agresión verbal puede ser un acto de violencia pero no acoso, a menos que haya sido precedida de otras muchas agresiones¹⁰.

Para que se configure una situación de acoso moral tienen que darse algunos elementos considerados típicos. En cuanto a los actos constitutivos, debe tratarse de conductas que puedan causar daño al trabajador, como la separación física del resto de los trabajadores, ignorar su presencia, darle tareas inferiores a su competencia, ataques a su dignidad por ridiculización, entre otras¹¹. Otro elemento es el de que se trate de conductas reiteradas. Las modalidades de acoso es otro elemento a tomar en cuenta. Puede ser que el

⁸ Sotelo Márquez, Ana. “Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales”, FCU, Montevideo, 2010, primera edición, pág. 35.

⁹ Márquez Garmendia, Martha. “Acoso moral en el trabajo” en rev. Der. Lab. Tomo XLVII, Nro. 215, Montevideo, abril-junio 2003, pág. 510.

¹⁰ Márquez Garmendia, Martha. Op. Cit, pág.511.

¹¹ Giuzio, Graciela. “El mobbing o acoso moral en el trabajo. Un enfoque jurídico” en Revista de la Facultad de Derecho, Nro. 31, Montevideo, julio-diciembre 2011, pág. 187.

sujeto activo sea el empleador (vertical descendente), que se de entre compañeros de trabajo (horizontal) o de un trabajador hacia un superior jerárquico¹².

Pese a la dificultad que conlleva tratar de determinar qué actos puede calificarse como *mobbing*, los diversos estudios realizados han podido distinguir una serie de conductas o comportamientos típicos, que pueden catalogarse como constitutivos de acoso laboral, los que señalamos a modo de ejemplo:

- ♣ **Atentados en las condiciones de trabajo:** por ejemplo, cambiar las funciones del trabajador o trabajadora por otras que requieren menores competencias; retirarle trabajos que hacía en forma habitual; criticar constantemente las labores realizadas; negarle las herramientas o la información necesaria para realizar sus tareas.
- ♣ **Atentados a la dignidad personal:** por medio de ridiculizar alguna de sus características físicas, étnicas, religiosas, familiares, entre otras, o comentando rumores sobre el trabajador afectado.
- ♣ **Aislamiento:** puede darse al no dirigir la palabra a la víctima, no mantener reuniones de trabajo con el trabajador afectado, ignorar su presencia, o destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo.
- ♣ **Actos de violencia verbal o psicológica:** como el uso de violencia menor en contra de un dependiente, insultos o gritos, entre otros.¹³

Cualquiera sea la fórmula que decida utilizar el acosador, o los fines que persiga, según el ya mencionado psicólogo Leymann, *“el mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero*

¹²12 Giuzio, Graciela. Op. cit., pp. 187 y 188.

¹³ Katy Romanik Foncea. El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral. Informe de Actualidad Laboral 2. Chile, diciembre 2011.

cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo".¹⁴

Dependiendo de su duración, intensidad y de las características propias del trabajador hostigado, el acoso puede producir en él distintos grados de perturbación anímica o de trastornos psicosomáticos, generando un daño en su salud. Estas conductas atentan, además, contra su dignidad, sin perjuicio que también pueden llegar a afectar sus derechos fundamentales, todos bienes jurídicos protegidos por nuestro ordenamiento.

Recordamos las palabras del Profesor Oscar Ermida¹⁵ respecto al tema del acoso como un acto ilícito que afecta la dignidad humana como derecho fundamental: *"Sin duda, todo acoso es ilegítimo, pero ¿es siempre además discriminatorio o solo algunos tipos de acoso son discriminatorios? Una primera respuesta podría ser la de que el acoso es discriminatorio cuando la conducta no deseada se relaciona con el origen racial, la religión, las convicciones, la edad, la orientación sexual de la víctima o con otra condición de las que habitualmente se consideren objeto de discriminación o cuando el asedio tenga por objetivo afectar su dignidad o crear un ambiente de intimidación, humillación o agresión. En esta posición el acoso es discriminatorio en la medida en que esté motivado en otra causa de discriminación. Una segunda respuesta podría sostener, en cambio, que todo acoso es siempre discriminatorio, porque se aprovecha de una situación de poder excediendo los límites de su legítimo ejercicio"*.

"... tal vez, cabría diferenciar el acoso sexual y acoso moral. En efecto, se ha dicho que aún en una concepción limitada del carácter discriminatorio del asedio, el acoso sexual es siempre discriminatorio porque es al mismo tiempo discriminación por sexo u opción sexual...."

¹⁴ Cita extraída de Mazzo, R. (2009) *Mobbing o acoso laboral en Chile*, Biblioteca del Congreso Nacional, p. 1. Disponible en: <http://www.bcn.cl/de-que-sehabla/mobbing-acoso-chile>

¹⁵ Ermida Oscar. "Meditación sobre el Derecho del Trabajo". Cuadernillos de la Fundación Electra, Montevideo, 2011, pág 18 y ss.

“No toda diferencia es discriminatoria. Así por ejemplo, el propio convenio 111 excluye las diferencias fundadas en las calificaciones de los trabajadores. ...”

“La discriminación también hiere la dignidad de la persona humana. Siendo una relación de poder, la relación de trabajo es un espacio propicio para la discriminación. Por eso, la discriminación en el trabajo es un fenómeno cotidiano y universal. El elemento esencial –no el único, pero sí el principal– para determinar cuándo una diferencia es discriminatoria, reside en su injustificación. Se presume la ilicitud del tratamiento diferenciado. Por lo tanto, es necesario probar la existencia de motivo justificante de la diferencia”.

3) Condiciones para la existencia del acoso laboral.

Existe consenso en que para definir un caso como de acoso laboral deben darse, a lo menos, tres situaciones:

Debe tratarse de situaciones sistemáticas -- y continuas en el tiempo, excluyéndose las agresiones aisladas que pueden darse al interior de una empresa entre los miembros de una organización.

Las acciones deben generar efectos evidentes a nivel psicológico y físico de la víctima.¹⁶ De acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo (OIT), los síntomas síquicos que pueden presentar las víctimas son depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, reacciones paranoicas, disminución de la autoestima, entre otros.

A nivel psico-fisiológico, están los disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, disminución del deseo sexual, taquicardias, vértigo, sudoración, trastornos dermatológicos.¹⁷

Es necesario que exista una diferencia de poder entre el/la agredido/a y su/s agresor/es, ya sea este de carácter formal o informal¹⁸.

¹⁶ El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Dirección del Trabajo de Chile.

¹⁷ Mazzo, R. (2009) Op. Cit. p. 2.

¹⁸ El poder formal se relaciona con la posición jerárquica que una persona posee en una organización, a diferencia del poder informal que emana de las fuentes propias de un individuo

Con estas condiciones a la vista podemos distinguir el acoso laboral de otras figuras con las que es posible confundirlo. Entre ellas podemos mencionar el estrés laboral, que es “*un estado biológico, lo que supone la existencia de un agente estresante y de una reacción del organismo sometido a la acción de ese agente. En el ámbito laboral el agente estresante estará constituido, por ejemplo, por las malas condiciones de trabajo, caso en el cual no necesariamente estamos frente a un acoso moral*”¹⁹.

No hay que confundir el *mobbing*, tampoco, con los conflictos temporales que pueden darse al interior de la empresa entre sus distintos miembros. Esos casos, no implican una actuación reiterada en el tiempo, con el objetivo de dañar a la víctima, sino que responden principalmente a los trances normales generados entre personas que interactúan periódicamente.

Finalmente, no podemos confundir esta figura con el ejercicio abusivo de la potestad de dirección del empleador. El empleador cuenta con la facultad de determinar el funcionamiento interno de su empresa, por lo que podría ordenar la extensión de las jornadas o someter a sus dependientes a condiciones precarias de trabajo, buscando obtener una mayor utilidad para su empresa.

Si bien estas conductas constituyen incumplimientos a la legislación, lo son por otros motivos, pero no constituyen casos de acoso laboral, puesto que son medidas aplicadas de modo general a todos los trabajadores de las faenas y su objetivo es principalmente económico.

4) Clases de acoso laboral.

Atendiendo a la posición que ocupan tanto la víctima como el acosador dentro de la empresa, el *mobbing* puede clasificarse en²⁰:

a.- Descendente, también conocido como *bossing*²¹: el agresor es un superior jerárquico del trabajador afectado, como por ejemplo, su jefe.

¹⁹ Gamonal, S. y Prado, P., (2006) Op. Cit. p. 31

²⁰ El *mobbing* y su tratamiento en la legislación laboral DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS Dirección del Trabajo de Chile.

²¹ Término derivado del vocablo inglés “*boss*”, que significa jefe.

b.- Ascendente, la víctima es acosada por sus subalternos. Esta modalidad, poco común, puede darse cuando una persona se incorpora a una empresa y sus dependientes no aceptan su metodología de trabajo; o cuando una persona es promovida y sus antiguos colegas no reconocen su nueva jerarquía.

c.- Horizontal, se da entre trabajadores que tienen el mismo nivel jerárquico, y puede obedecer a múltiples razones como celos profesionales, envidia, sentimiento de inferioridad del autor de las conductas, etc.

5) PROYECTOS DE LEY PRESENTADOS SOBRE ACOSO MORAL EN NUESTRO PAIS.

No es una novedad para quienes están de alguna manera u otra vinculados al mundo del trabajo que el tema del acoso moral ha cobrado un gran protagonismo en los debates actuales del juslaboralismo.

El acoso sexual ha tenido una consagración legislativa que prevé procedimientos especiales para mejor asegurar su efectividad. Referido al acoso moral no ha habido aún legislación en nuestro país, pero si se han presentado diferentes proyectos de ley. En el presente trabajo se hará un relevamiento de esos proyectos de ley.

Se presentaron en los últimos tiempos cuatro proyectos de ley. Los expondremos en orden cronológico, señalando sus características, similitudes y diferencias, y una breve noticia de en qué estado se encuentran actualmente.

1. Proyecto presentado por los Senadores Marina Arismendi, Danilo Astori, Alberto Cid, Alberto Couriel, Susana Dalmás, Reinaldo Gargano, José Korzeniak, Helios Sarthou y Albérico Segovia.

El proyecto presentado por varios legisladores en 1997 estaba catalogado como "Faltas laborales graves"²². Si bien no utiliza la expresión acoso moral, está referido al mismo. El proyecto original tuvo un sustitutivo de

²² Distribuido Nro. 111/2000 de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores.

la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores en el año 2000.

El artículo 1º original definía como falta laboral grave de la parte empleadora a todo acto de violencia, injuria, amenaza, malos tratos, acoso sexual o cualquier otra violación a la personalidad física o moral del trabajador cometidos por el empleador o su representante. Hacía también responsable al empleador por los hechos de sus dependientes, cualquiera fuera el vínculo laboral que tuvieran. Definía también el acoso sexual. En el artículo 2º se brindaban las opciones que tenía el trabajador, disponiendo, que, sin perjuicio de la acción penal que correspondiera, se le daba la posibilidad de obtener una indemnización mínima por daño moral equivalente a seis mensualidades. Le daba también la opción de elegir el camino de la indemnización o el de considerarse indirectamente despedido. A ese despido lo catalogaba de abusivo y daba derecho a una indemnización complementaria no menor a doce mensualidades. El artículo 3º le daba al Juez la potestad de elevar los montos si así lo entendía pertinente por estimar insuficiente el monto. El artículo 4º señalaba un período de 180 días en el cual se presumiría que si ocurría un despido posterior a la denuncia en ese lapso, se tendría la presunción simple de que había sido sancionatorio, siendo el empleador pasible de sanciones. El artículo 5º les daba potestad a los representantes sindicales a asistir a diligencias. Por último, el artículo 6º establecía que la vía procesal a seguir para este tipo de pretensiones sería el proceso establecido para la acción de amparo en la Ley Nro. 16.011, de 19 de diciembre de 1988.

El proyecto sustitutivo elaborado por la Comisión le introdujo algunas modificaciones al original²³. En primer lugar restringe el ámbito de la ley a relaciones de trabajo en la actividad privada (art.1º). Entre otros cambios, agregaba que, en caso de que un trabajador dependiente realice conductas que determinen la responsabilidad del empleador, de acuerdo a los actos que define el proyecto de ley, podrá despedirlo por la causal de notoria mala conducta, eximiéndose de pagar la indemnización correspondiente (art. 1º).

²³ Ibidem.

2. Proyecto presentado por el Diputado Semproni

El proyecto de ley presentado en el año 2009 por el Diputado Víctor Semproni fue denominado como "Acoso moral en las relaciones de trabajo"²⁴. El proyecto es bastante sintético y tiene algunas diferencias con el anterior, como la de que se aplica tanto en el sector público y privado. Otra diferencia es que hace una enumeración de conductas que pueden encuadrarse en el acoso moral, aclarando que no era taxativa al decir "entre otras": a) actos que impidan la comunicación de un trabajador con el resto de los integrantes de la empresa; b) el no suministro de instrumentos necesarios para el desarrollo de la tarea; c) la no asignación de tareas; d) hacer circular información que desprestigie al trabajador; e) no responder en tiempo y forma sus planteos; f) permanentes cambios de tareas y/o traslados injustificados; g) apartamiento físico de sus compañeros de trabajo.

En el caso de este proyecto ley, se hace referencia a que el acoso moral puede darse entre trabajadores de igual o superior o inferior jerarquía (art. 2º). Se le daba al trabajador la posibilidad de hacer una denuncia frente a la Inspección General del Trabajo sin perjuicio de la acción judicial correspondiente, sin pronunciarse sobre detalles sobre esta (arts. 3º y 4º). Se establecía además una presunción simple a favor del denunciante o actor en los procedimientos administrativos o judiciales que se ventilen (art.5º). Se preveía como sanción, una vez comprobado el acoso moral, el pago de doce salarios del trabajador acosado. Como última característica a resaltar, el proyecto declaraba que se trataba de una norma de orden público (art.10).

3. Proyecto presentado por Diputados Álvaro Delgado, Luis Lacalle Pou y Nelson Rodríguez Servetto.

Este proyecto de ley fue presentado en el año 2012²⁵. Es mucho más extenso y detallado que los anteriores y tiene similitudes con la Ley Nro.

²⁴ Repartido No 182/2010, Carpeta Nro. 3446/2009. Comisión de Legislación del Trabajo de Cámara de Representantes.

²⁵ Diario de Sesiones Nro. 3814, de la 53ª sesión de la Cámara de Representantes, correspondiente al 2 de octubre de 2012.

18.561, de 11 de setiembre de 2009. Es el primero de los mencionados que menciona a la prevención, tal como lo dice su artículo 1º: *“La presente ley tiene por objeto definir, prevenir y sancionar las diversas formas de conductas abusivas, agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo agravio a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral pública o privada”*. En la definición estatuye que se entiende por acoso moral *“a toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuado por una o varias personas dirigidas generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo”* (art.2º). Describe diferentes modalidades de acoso, no aclarando si se trata o no de una enumeración taxativa. Las denomina como: agresión laboral, maltrato laboral, humillación laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral (art.3º).

Presenta como sujetos activos del acoso al empleador en el sector privado y al jerarca en el público. Los responsabiliza por hechos de sus dependientes, o de toda persona vinculada al trabajo, en ambos ámbitos, si tuvo conocimiento de su ocurrencia y no han tomado medidas para corregirla (art.4º). Si el autor del acoso es un trabajador dependiente en la actividad privada, se lo puede sancionar de acuerdo a la gravedad del comportamiento, pudiendo despedirlo por notoria mala conducta, y en caso de ser funcionario público la falta se considerará falta grave (art.4º). Se establece una presunción de acoso laboral cuando se da la ocurrencia y repetición pública de algunas conductas, como por ejemplo, agresiones físicas, expresiones injuriosas relacionadas a raza, género, preferencias políticas, origen familiar o social. En definitiva, enumera todo un supuesto de casos que evidencia la existencia de conductas que hacen presumir que se esté ante situaciones de acoso moral, según lo previsto por el proyecto de ley (art.5º). Se le asigna al Estado la responsabilidad de implementar y diseñar políticas para el acoso moral laboral, tanto en el ámbito público y privado. Le otorga a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social la competencia para el control de

cumplimiento de la ley, tanto en el sector público y en el privado. Le brinda además carácter de confidencialidad a lo relativo a las denuncias por acoso laboral (art.6º).

En cuanto a los procedimientos, los refiere de forma exhaustiva y muy completa en cuanto al trámite de la denuncia y el procedimiento administrativo a llevarse a cabo por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (arts. 7, 8 y 9). Este proyecto de ley le da a la víctima de acoso el derecho de reclamar, sin perjuicio de la denuncia administrativa, una indemnización por daño moral mínima equivalente a ocho mensualidades según la última remuneración del trabajador, sin perjuicio de las demás acciones que correspondan (art. 10). Como en los otros proyectos, se establece una suma mínima tarifada para el reclamo. En consonancia con el primer proyecto de ley relevado, se le da la posibilidad al trabajador de considerarse indirectamente despedido, el cual revestirá el carácter de abusivo, con derecho a una indemnización especial tarifada de seis mensualidades, de acuerdo con la última remuneración. En este caso es acumulable a la indemnización por despido común (art. 10).

También con características similares al primer proyecto relevado, se le da al sindicato, en caso de que reciba denuncias, la facultad para concurrir a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social y solicitar una inspección en el lugar de trabajo. Les da también la posibilidad de concurrir a diligencias, salvo el caso del interrogatorio a realizarse por la mencionada Inspección. Les da además la facultad de promover medidas que consideren necesarias para una comprobación de los hechos, siempre que el involucrado preste su consentimiento (art.11).

Se establece como protección que los denunciantes o testigos no podrán ser objeto de despido ni de sanciones disciplinarias por el empleador o jerarca, en virtud de la denuncia. Prevé asimismo, como en el caso del primer proyecto mencionado, que el despido o sanciones acaecidas dentro del plazo de 180 días posteriores a la interposición de la denuncia, ya sea en sede administrativa o judicial, se presumirán que obedecen a motivos de represalia.

Ese despido también se considerará abusivo, con la correspondiente indemnización tarifada que disponía el artículo 10, consistente en seis mensualidades.

Sobre el contenido y efecto de las denuncias, se estatuye que si de las resoluciones jurisdiccionales o administrativas no se corrobora la existencia del acoso moral denunciado, no afectará la relación laboral (art. 13). Si se comprueba que el denunciante o denunciado ha actuado con estratagemas para inducir en error sobre la existencia del acoso denunciado, será pasible de acciones penales y su comportamiento podrá calificarse como de notoria mala conducta (art. 13).

El proyecto culmina estableciendo el procedimiento de la Ley Nro. 16.011, de 19 de diciembre de 1988, para la sustanciación del proceso, sin perjuicio de la denuncia administrativa. Dice además que será con independencia de otros medios jurídicos de protección (art. 14). Como en el segundo proyecto, también el propio proyecto señala que se está ante una norma de orden público (art. 15).

4. Proyecto presentado por el Senador Jorge Saravia

El proyecto presentado por el Senador Saravia en el mes de julio de 2013 es el más reciente²⁶. El mismo recoge algunas disposiciones similares a los anteriormente reseñados, por lo que se mencionarán sus características distintivas.

En primer lugar comienza por disponer que el bien jurídico que se quiere tutelar es el derecho de la persona humana a trabajar en condiciones dignas. Amplía la definición al decir que es un derecho inalienable el de desempeñarse en un ámbito laboral saludable, mental, física, emocional y moral (art.1º). Las disposiciones del proyecto alcanzarán a las relaciones laborales en la actividad privada y respecto a la pública, explicita que quedan comprendidos todos los órganos de la Administración Central, Entes

²⁶ Distribuido Nro. 2283/2013 de 6 de agosto de 2013 de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores, Carpeta Nro. 1287/2013.

Autónomos y Servicios Descentralizados²⁷. Se aplicará también a las personas públicas no estatales y a las sociedades de economía mixta (art.3º). Define al acoso moral de manera similar a los proyectos anteriores (art. 4º): *“Configurará acoso moral en el trabajo, la incursión en toda conducta susceptible de violentar la dignidad de otra u otras personas, de parte de una persona o grupo de ellas, realizada durante o en oportunidad del desempeño laboral. Tales conductas deberán reiterarse a lo largo de un período de tiempo, y ser en sí mismas degradantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo, con independencia de la causación de daños a los sujetos pasivos de las mismas”*.

Aporta una novedad con la figura del “ultraje moral” al cual define como *“un solo acto hostil que por la gravedad del mismo baste para lesionar la vida, la integridad física, mental o emocional de la persona, que aunque no produzca daños sea lo suficientemente grave para vulnerar la dignidad humana, constituirá ultraje laboral”*(art.5º). Esto mitiga la dificultad que podría darse en aquellos casos no se verifique el supuesto de los hechos reiterados en el tiempo para configurarse el acoso moral.

El acoso tal como lo prevé este proyecto comprende en su ámbito de aplicación tres modalidades, ascendente (de un superior a un subordinado), descendente (de un subordinado a un superior jerárquico) y horizontal (entre compañeros de trabajo) (art. 6º). Una disposición similar se encontraba en el proyecto presentado por Semproni. Recoge también, como el anterior proyecto reseñado, una situación de presunción simple de acoso moral, en las circunstancias detalladas, dejando en claro que se trata de una enumeración a título enunciativo (art. 7º).

El artículo 8º le impone en un mismo nivel el deber de prevención al Estado, a las empresas e instituciones que tengan personal a su cargo y a los

²⁷ Con esta redacción del artículo, podría entenderse que quedan fuera de su ámbito de aplicación el Poder Judicial, el Poder Legislativo, la Corte Electoral, el Tribunal de Cuentas, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo y los Gobiernos y Juntas Departamentales, ya que no nombra al sector público en general, como lo hacen los proyectos anteriormente examinados.

sindicatos. Dispone la puesta en práctica de capacitaciones sobre el tema en el ámbito público y en el privado y la elaboración de códigos de conducta en las empresas y protocolos de actuación para los sindicatos (art. 8°)

Se establece también un procedimiento administrativo ante la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social. En este caso se le da a la Inspección la potestad de dictar sin más trámite la reubicación provisoria del presunto acosado hasta tanto se resuelva el asunto (art. 9)²⁸. Le da también la potestad a la Inspección de imponer sanciones monetarias y la inclusión en un registro de infractores, luego de comprobada la responsabilidad. En ese registro de infractores se anotará el nombre y profesión de quienes hayan sido sindicados judicialmente mediante sentencia firme como responsables de acoso laboral o ultraje laboral. El registro lo llevará la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social y las empresas deberán consultarlo al momento de contratar directivos, bajo pena de ser solidariamente responsables por el daño causado eventualmente (art. 15). Se dispone que el producido de las multas se vierta a un Fondo de Ayuda a la Recuperación de Víctimas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (art.9).

El proyecto hace responsable al empleador como garante de la seguridad y salud de sus dependientes, sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente al agente directo del acoso moral (art. 10).

El artículo 11 instaura la acción de cese de hostigamiento, que se efectuará en los Juzgados Letrados de Primera Instancia de Trabajo y Letrados de lo Contencioso Administrativo en Montevideo y en el interior los Juzgados Letrados de Primera Instancia de Trabajo y en su defecto los Juzgados Letrados de Primera Instancia. El cese de hostigamiento se tramita conforme al procedimiento previsto en la Ley Nro. 16.011, lo cual es común a todos los proyectos analizados. El fin del procedimiento será el cese de las conductas lesivas así como también la imposición de medidas cautelares para evitar

²⁸ Puede llegar a ser discutible, que por una decisión administrativa se pueda tomar una medida de este tipo, sin perjuicio de que sea establecido por ley. Sería menos cuestionable si se dispusiera por una decisión judicial.

futuras lesiones de derechos. Le da al Juez también la posibilidad de imponer astreintes al demandado (art. 11).

Se prevé la existencia de una acción reparatoria patrimonial, sin perjuicio de la anterior (art. 12). Si se comprueba el acoso moral se le aplica una sanción al acosador equivalente a doce salarios del trabajador acosado, acumulativa a los daños y perjuicios que correspondieren. Se establece además que el empleador será solidariamente responsable del pago de la condena establecida por el juez. Se dispone también un plazo de prescripción de cuatro años contados a partir del último acto hostil (art. 12).

Se establecen mecanismos para garantizar la integridad personal y conservación de la fuente laboral, tanto en sede administrativa como jurisdiccional (art. 13).

El proyecto considera al acoso moral como accidente de trabajo, y por ese motivo, constatada la situación, el Banco de Seguros del Estado deberá brindar la atención de los daños derivados de la misma (art. 17).

El artículo 18 de la ley le da también carácter de orden público a la norma.

PROYECTO PRESENTADO POR PABLO ABDALA, EDMUNDO ROSELLI, DANIEL PEÑA FERNÁNDEZ, OMAR LAFLUF, WILSON EZQUERRA, EDGARDO MIER, MARIO GARCÍA, ALBERTO PERDOMO GAMARRA, JOSÉ YURRAMENDI PÉREZ, E IRENE CABALLERO.

La legislación uruguaya está desacompasada con la realidad del mundo laboral, señalan expertos.^{29 30}

²⁹"La legislación vigente es insuficiente para resolver las situaciones de acoso moral-laboral. A mi criterio no puede decirse que la legislación vigente sea perjudicial para los trabajadores, sino que es inadecuada, insuficiente y se halla desacompasada con la realidad del mundo laboral de nuestros días", dijo a El País la abogada María Soledad de Franco. En el país los casos de acoso moral-laboral se rigen por otras leyes, ya que no hay una normativa específica como sí lo hay para el acoso sexual. Justamente, esta es la primera crítica que hacen los entendidos. Afirman que se desperdició una gran oportunidad para legislar sobre este terreno, refiriéndose exclusivamente al acoso sexual y no extendiéndolo al resto de los casos. "Uruguay enfrenta la realidad laboral actual, con leyes inespecíficas, anticuadas y en consecuencia ineficaces para restablecer el equilibrio de derechos en casos de hostigamiento laboral", agregó. Para la experta en mobbing, desde el punto de vista práctico los trabajadores privados cuentan con el despido indirecto y el despido abusivo. Los públicos no tienen esta posibilidad, por lo que se encuentran desamparados. Esta preocupación se vio removida tras conocerse las últimas cifras que brindó la Inspección Nacional de Trabajo a la prensa. Tras varios años de un pronunciado crecimiento, las denuncias por acoso comenzaron a desacelerarse. En 2009 se habían presentado solamente 11 denuncias, cifra que creció en 2010, cuando hubo 87. En 2011 esta cifra trepó hasta 150 y a 258 en 2012. El pasado

ANALISIS SOBRE EL PROYECTO DE LEY PRESENTADO

Los diferentes proyectos han corrido con diferente suerte, habiendo sido archivados los dos primeros y estando a estudio los dos mencionados en último término. En general, todos atienden en mayor o menor medida los lineamientos marcados por la doctrina en este aspecto, recogiendo para su confección también ejemplos de la legislación comparada, tal como surge de las exposiciones de motivos.

Es absolutamente necesario que en el nuevo proyecto se haga especial énfasis en la prevención para no limitarse solamente a la sanción de conductas. El IUDTSS examina este nuevo proyecto con mucha esperanza de que llegue a convertirse en ley prontamente, dada la necesidad que tiene nuestro país de abordar y regular esta temática.

Sin perjuicio de lo señalado tenemos algunos comentarios y ajustes en la redacción del articulado del proyecto:

ARTICULO 2: Es un poco imprecisa la redacción porque "responsables"

año, sin embargo, se presentaron 290 denuncias. La psicóloga Silvana Giachero, organizadora del Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, dijo que la clave del acoso es que sea una conducta repetida en el tiempo. Y esta característica es la que la hace más peligrosa para la salud mental de los trabajadores. "El pacto de silencio que se genera en el trabajo por temor hace que la persona no pueda darse cuenta del acoso laboral", y agrega: "Cuando ya no tiene más vuelta". La Psicóloga no recomienda la denuncia por el desgaste psicológico que ésta puede traer y por las dificultades que hay para probar el acoso. "Cuando una persona llega es casi una situación irreversible porque está en la etapa final, de aislamiento final y satanización. Para mí lo más importante es que la persona recupere su vida. Tratar de sanarla y sacarla de esa situación", dijo. En su consultorio llegan a tratar a los pacientes con EMDR (Desensibilización y reprocesamiento por movimientos oculares, por sus siglas en inglés). Este tratamiento es utilizado en pacientes con traumas severos víctimas de catástrofes y muchas veces son necesarios para que las víctimas de mobbing superen la situación. "Hay una negación de las empresas. Dentro de las mejores salidas se consigue una desvinculación con un despido indirecto, que no es lo adecuado. Lo ideal es que se reconociera el acoso laboral", concordó Giachero. Muchas veces, agregó de Franco, las personas concurren a consultarla sin saber lo que les sucede. Sin un diagnóstico claro. "El acompañamiento médico es de vital importancia, ya que amén de los daños psíquicos y emocionales que con frecuencia se presentan, no son menos los casos en que las repercusiones somáticas se manifiestan con cuadros de hipertensión arterial, dislipemia, dorso y cervicalgias, cefaleas".

³⁰ <http://www.elpais.com.uy/informacion/reclaman-ley-contra-acoso-moral.html>

son no solo quien comete el acoso sino eventualmente la empresa por no haber prevenido el mismo. Debería aclararse a quien se refiere con responsable. Sugerimos redactar: "Los sujetos activos implicados".

El verbo "prevenir" no tiene referente, no indica qué es lo que se quiere prevenir, porque los otros dos verbos, "corregir" y "sancionar" refieren a los responsables.

También consideramos impreciso qué significa "ayudar a las víctimas". Es un término impreciso y no jurídico, que refleja solo parcialmente los puntos principales del proyecto.

Del contexto del proyecto se podría deducir que el objeto apunta a tres áreas: la preventiva, la reparadora, la sancionadora.

ARTICULO 3: La expresión "Las normas de la presente ley" es un poco redundante. El artículo sería más claro si dijera: "La presente ley".

No queda claro si abarca al Poder Judicial, al Poder Legislativo, al Tribunal de Cuentas ni al Tribunal de lo Contencioso Administrativo. Tampoco si están comprendidas dentro de los Gobiernos Departamentales, las Intendencias, las Juntas Departamentales y las Alcaldías. Entendemos que sería mas claro que dijera: "Todo vínculo que un trabajador o funcionario público tenga con el Estado".

Igualmente señalamos que en lugar de "relación laboral privada" quedaría mejor "relación laboral del sector privado".

En definitiva, la ley no se aplica "a los organismos..." sino a las relaciones de trabajo como indica la segunda oración del artículo. De allí que en su lugar podría decirse: "La presente ley es aplicable a todas las relaciones de trabajo del ámbito público y del privado." Con esta redacción se evita: primero, la necesidad de definir la naturaleza del órgano para poder determinar la aplicabilidad de la ley; y segundo: el riesgo de que alguna modalidad de actuación del Estado quede marginada.

ARTÍCULO 4: De acuerdo a lo establecido en el manual de redacción legislativa del Parlamento, no se aconseja usar el tiempo verbal de futuro. "durante o en oportunidad del desempeño laboral" termina aludiendo a lo mismo. Se sugiere repetir la modalidad "en ocasión del trabajo", como en la ley

de accidentes de trabajo, por entender que se comprenden mas situaciones incluso fuera del lugar del desempeño del trabajo. Ej traslados.

Puede generar dudas qué significa "la incursión" en toda conducta. Creemos mas conveniente la expresión "toda conducta".

En la primera oración del artículo se hace referencia a toda conducta con carácter singular. En la segunda, la referencia es en plural. Crea confusión acerca de si la hipótesis reclama un solo acto (conducta) o una sucesión de actos ("Tales conductas"). Si se analiza esta disposición contextualmente con la siguiente, parecería que el objetivo es distinguir entre dos figuras: el acoso moral y el ultraje. Las dos tendrían el mismo contenido pero variarían en que el acoso sería el resultado de una sucesión de actos y el ultraje, bastaría con uno.

Acoso laboral: actos de conducta reiteradas a través del tiempo, degradantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias, amenazantes o aptas para distorsionar el ambiente de trabajo.

Ultraje: un acto de conducta, hostil que por su gravedad lesione la integridad física, mental, moral o emocional de la persona, y que aun sin producir daño, sea capaz de vulnerar la dignidad humana.³¹

Las dos figuras pueden suscitarse en grado de riesgo de daño y en grado de concreción de daño. El sujeto activo es "una persona o grupo de ellas".

No aclara si refiere a una persona que también sea trabajador y/o al empleador. Parecería por lo que luego dice en el art. 6 (modalidades) que tanto un trabajador como el empleador podrían ser sujetos activos.

ARTÍCULO 5: Igualmente "bastará" del artículo, se sugiere utilizar el tiempo verbal presente "Basta".

ARTICULO 6: "La ley distingue tres...". Se adapta más a cuando

³¹ Acoso laboral: "susceptible de..." (art. 4) (riesgo); "...*aptas para* distorsionar el ambiente de trabajo" (art. 4 en grado de riesgo). "... *ser* degradantes, intimidatorias, hostiles, vejatorias, amenazantes" (art. 4, en grado de daño que ya se concretó).

Ultraje moral: acto que "*sin producir daño* sea capaz de vulnerar la dignidad humana. (art. 5; en grado de riesgo) acto unitario que por su gravedad "...lesiones la integridad ...".

redactamos un artículo de doctrina donde se explica el contenido de la ley. Debería decir algo así como “Existen tres modalidades...”

ARTICULO 7: En el literal c “está” debería ser sustituido por “esté capacitado” y en el literal k: “forzamiento a” que no existe esta palabra por lo cual la sustituiríamos por “forzar al trabajador a ser sometido a evaluaciones médico – psiquiátricas”.

ARTICULO 8: En el literal a) Se debe aclarar en este caso si están comprendidos todos los organismos públicos, incluido Poder Judicial y Poder Legislativo. Es decir todos los vínculos que un trabajador mantiene con el Estado. Debe quedar claro el ámbito de aplicación de la ley, para todos los trabajadores tanto del ámbito público o privado.

Es inconveniente la referencia a “empresas”, porque no existe un concepto único de empresa y porque lo que interesa es la calidad de empleador sea o no una empresa. Ej. el empleador doméstico , no es una empresa propiamente dicha , ocupa trabajadores y está alcanzado por el deber de prevención .

El “código de conducta” no es un instituto utilizado en Uruguay, en su lugar es relativamente habitual que el empleador elabore un Reglamento Interno, que tiene el valor jurídico de ser una forma de expresión de las reglas de poder de dirección y disciplinario del empleador.

La previsión de la existencia de un contrato escrito como para incorporar determinadas cláusulas supone desconocer que el contrato de trabajo es consensual en el derecho y en los hechos en tanto comúnmente se perfecciona con el mero acuerdo y no toma la forma escrita. Por otra parte, con la referencia al contrato de trabajo no podemos ignorar todo el desarrollo doctrinario nacional en torno al concepto de relación de trabajo, que por otra parte es el planteado por el artículo 54 de la Constitución.

En el literal c) sostenemos que establecer una obligación por ley a los sindicatos vulnera la característica de independencia del sindicato y su actuación.

Sugerimos cambio de redacción, tal cual está redactado en ley de acoso sexual en relación a la competencia de los sindicatos: “Cuando los sindicatos

reciban denuncias de acoso sexual estarán facultados para concurrir ante la IGTSS y solicitar la constitución de la misma en el lugar de trabajo.

Los representantes sindicales podrán asistir a las diligencias, salvo el interrogatorio a realizarse por la IGTSS y promover ante ese organismo las medidas que consideren necesarias para una eficaz comprobación de los hechos denunciados, su cese y su no reiteración”.

ARTÍCULO 9: Es importante destacar que no queda claro si el trabajador acosado puede reclamar contra el acosador y contra la empresa. Contra los dos solidariamente o subsidiariamente en el caso que la empresa hubiera tomado las medidas pertinentes para evitarlo.

La disposición es poco clara al regular las tres áreas en las que se puede generar la responsabilidad.

Parecería que el proyecto busca delimitar tres áreas de responsabilidad en atención a tres vínculos jurídicos que involucran sujetos distintos, a saber:

1) el vínculo jurídico entre el empleador y el trabajador víctima de acoso o ultraje; no se distingue si el acosador es otro trabajador o un tercero. En este caso el empleador es responsable por prevenir la ocurrencia de la conducta ilícita, y también por los daños concretos que se le causen a la víctima.

2) el vínculo jurídico entre el empleador y el acosador que es trabajador, al mencionar la notoria mala conducta, está indicando pautas al ejercicio del poder de disciplinario del empleador ya que no dice que lo habilita al mismo con el abanico de posibilidades sancionatorias que este admite, sino que lo limita a resolver el despido por notoria mala conducta. El tono imperativo del verbo empleado “configurará”, da a entender claramente que el empleador estará ante una notoria mala conducta tasada por el legislador, y deja la duda acerca de si podría imponer una sanción menor.

3) el vínculo jurídico entre el trabajador víctima y el acosador: declara la responsabilidad del acosador. Esto daría a entender por ejemplo que la víctima trabajador podría accionar contra el empleador en su condición de garante de la seguridad y salud de los trabajadores por los daños causados por el acoso; y también contra el acosador – trabajador o tercero – por los mismos daños.

Dice que el empleador responde de los daños causado en ocasión del trabajo y excluye los daños causados en el trabajo. Utiliza sin rigor jurídico dos conceptos que tienen décadas de elaboración doctrinaria y jurisprudencial: daños a causa o en ocasión del trabajo. (ley 16.074 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales)³²

ARTICULO 10: Entendemos que el inciso 3ero. es muy invasivo para la empresa. Se desdibuja el poder de dirección del empleador. Se pueden causar abusos y con la sola denuncia se le da más potestades a la IGTSS que presentando una medida cautelar ante un Juez.

Nos preguntamos si esta toma de decisión dentro de la empresa es viable por medio de un acto administrativo. Más allá de que se base en un fundamento legal, es dudoso que un acto del MTSS pueda tener ese tipo de injerencia en una empresa privada o en una entidad pública. Debería ser con orden judicial. La Inspección podría sugerir o indicar a la empresa.

Por otra parte el término "Sin más trámite" nos lleva a preguntarnos que sucede cuando no es posible esta reubicación. Aquí se sugiere tener en cuenta, que el trabajador acosado recurre muchas veces como una solución inmediata a la licencia por enfermedad, ante la imposibilidad justamente del traslado (con el perjuicio de la disminución de su salario). Máxime considerando que nuestras empresas son en su mayoría son PYMES (art 10 inciso 3ero).

En el inciso 5to. debe decir "primariedad", en lugar de primeridad.

Inciso final: ¿Qué carácter tienen los integrantes de ese Fondo? ¿Son representantes honorarios o funcionarios del MTSS? Quizás quede para reglamentar posteriormente pero sería necesario que se ubicara como paraestatal o dentro del MTSS. Determinar el vínculo de estas personas con el Estado, funciones, sueldos, etc. Entendemos que estas competencias atribuidas a este Fondo, debería quedar en el ámbito de la Comisión de Salud y

³² Ejemplo: hecho ilícito (acoso o ultraje) perpetrado cuando el trabajador trabaja en las circunstancias de tiempo y lugar del trabajo, es daño causado en el trabajo.

Ejemplo: hecho ilícito (acoso o ultraje) perpetrado cuando el trabajador terminó de trabajar y está cambiándose en el vestuario, es daño causado en ocasión del trabajo.

Seguridad de lo establecido por el Decreto 291/2007.

Genera dudas qué figura jurídica tiene este Fondo de Ayuda Mediante la prestación de un servicio o la retribución en dinero ej pensión a la víctima.

Artículo 11: La acción de amparo es residual y excepcional, por lo cual entendemos que este procedimiento podría aplicarse por la ley de proceso laboral de menor cuantía. La justificación es el volumen de denuncias que existirían o van a existir después de la aprobación de esta ley con el procedimiento de una acción de amparo pudiendo llegar a colapsar su funcionamiento por la gran cantidad de trabajo.

Artículo 12: La sede competente para reclamar los daños entendemos que es la laboral, sin embargo el artículo dice "acción civil". Es un conflicto individual de trabajo igualmente que en un accidente de trabajo. Además el acoso es un accidente de trabajo (art. 17 del proyecto). La competencia es la misma a la del artículo 11, es decir, sede laboral. Se asimila en el artículo 11.

ARTICULO 13: A: ¿cómo se implementa el mecanismo? a que mecanismo se refiere? Va más allá que un proceso penal. Tenemos que tener presente que en nuestro país la mayoría de las empresas son pequeñas o medianas (PYMES).

C: Prohibición sin sanción quién tiene que prohibirlo?

D: Sustituiría características organizacionales por "características de la organización" o "de la institución". La palabra organizacional no está registrada en el diccionario de la RAE.

ARTICULO 14: Solo se habla de funcionario público. Quedarían afuera los contratados por otras vías. Todos los vínculos que no dan la calidad de funcionario público tienen que estar integrados. Como fue mencionado ut supra. En el ámbito privado el proyecto limita el poder sancionador del empleador, en tanto le ordena despedir al trabajador acosador y como no hace referencia a la declaración por sentencia firme (como sí lo hace para el ámbito público) habría que deducir que el empleador estaría obligado a despedirlo por notoria mala conducta tanto si lo constata internamente como si la constatación la resuelve la Inspección General del Trabajo. Pero además si esta disposición se interpreta articuladamente con el art. 12 en sede de acción reparatoria, se debería deducir que el empleador además de despedirlo tendría que imponerle

una sanción pecuniaria consistente en un descuento igual a cinco salarios del trabajador asediado y los daños y perjuicios que este hubiera padecido.

Artículo 15: Se considera excesivo hacer un Registro. Se castiga dos veces el mismo acto. Es demasiado gravoso. El Registro no tiene plazo.

Estigmatiza, lo margina; más allá de su recuperación. No hay garantías de con qué reserva va a ser usado.

Artículo 16: Estas personas no reciben igual tratamiento que los acosadores comprobados, y actúan con mala fe y estrategias. Es un acosador al revés.

Artículo 17: Debe consultarse al BSE la viabilidad e implementación de este artículo. Si para recibir la atención del Banco de Seguros del Estado, es necesaria la constatación judicial del acoso moral, muy probablemente la asistencia a recibir llegue a destiempo de su necesidad. Ello por cuanto por mas que los juicios laborales han disminuido notablemente el tiempo de tramitación, el proceso ordinario promedialmente en primera instancia insume seis meses y en alzada cuatro.

Por otra parte no indica la disposición si el amparo se realizará con el alcance y reglamentación de la ley 16.074 sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ni si el empleador debe contratar el seguro con el Banco de Seguros del Estado.

ARTICULO 18: Acá pondríamos como nombre del artículo "orden público". Poner "inderogabilidad de la presente ley" es incorrecto. Ninguna ley es inderogable.

Conclusiones:

- 1) En nuestro país no existe ley específica al respecto. Sí protección genérica a nivel constitucional y mediante normas internacionales ratificadas por el país.
- 2) No obstante, es deber y misión del Ministerio de Trabajo y de la Inspección General de Trabajo, de la informar, prevenir y acercar la discusión en torno al acoso laboral o *mobbing* -tanto a los empleadores como a los

trabajadores- velando por el cumplimiento de la normativa respectiva, así como generar cierta conciencia de los derechos laborales y fundamentales, que van más allá de las condiciones físicas y materiales de trabajo.

3) El diverso tratamiento al que es sometido el *mobbing* supone que, cuando las personas denuncian la ocurrencia de estas conductas, ellas son tratadas de acuerdo a las diferentes situaciones que contempla la legislación nacional vigente como, por ejemplo, la vulneración de derechos fundamentales, contravenciones al *ius variandi*, despidos indirectos u otras figuras, lo que impide, determinar en forma efectiva la incidencia del acoso en el ámbito de las relaciones laborales.

3) El proyecto analizado es inaplicable en nuestro medio de no contemplar las sugerencias expuestas, no sólo en términos jurídicos sino funcionales.

4) Es una óptima oportunidad para analizar los comentarios vertidos y concretar la aprobación del proyecto ajustado en los términos expuestos.

5) Coincidimos con la Dra. Mangarelli en cuanto a que es el empleador el que debe informar a los trabajadores de la política de rechazo a toda forma de acoso en el trabajo. Esta obligación puede estar establecida en el Reglamento interno o en el Código de Conducta, o también realizarse por separado.³³ La ley si puede obligar al empleador no así al sindicato.

³³ Mangarelli, Cristina. "Acoso Laboral Concepto y Prevención" RDL Tomo L, N° 225, enero-marzo 2007, pág. 122.