



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Secretaría

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

CARPETA N° 365 DE 2015



REPARTIDO N° 242
AGOSTO DE 2015

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Prevención, corrección y sanción

XLVIIIa. Legislatura

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º. (Bien jurídico tutelado).- El derecho a trabajar en condiciones dignas, sea en el ámbito público como en el privado, es inherente a la persona humana. El derecho a desempeñarse en un ámbito laboral saludable, mental, física, emocional y moralmente, es inalienable.

Artículo 2º. (Objeto).- El objeto de la presente ley es prevenir, corregir, sancionar a los responsables y ayudar a las víctimas de acoso moral en el trabajo.

Artículo 3º. (Ámbito de aplicación).- Las normas de la presente ley serán aplicables a todos los organismos públicos de la Administración Central, a los Gobiernos Departamentales, a los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados y a las personas públicas no estatales. Toda relación laboral privada se someterá, asimismo, a las previsiones de la presente ley.

Artículo 4º. (Definición de acoso moral en el trabajo).- Configuraré 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.

Artículo 5º. (Definición del ultraje moral).- Bastará para constituir ultraje moral un solo acto 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.

Artículo 6º. (Modalidades).- La ley distingue tres modalidades de acoso moral laboral: acoso descendente, acoso ascendente y acoso horizontal. El acoso descendente procede de un superior jerárquico respecto de un subordinado; el acoso ascendente procede de un subordinado respecto de un superior jerárquico; el acoso horizontal procede entre compañeros, o colegas de trabajo, de igual jerarquía.

Artículo 7º. (Presunción simple a favor del denunciante).- Se presumirá la existencia de acoso moral laboral en cualquiera de las circunstancias que a título enunciativo se detallan, sin perjuicio de la prueba en contrario:

- A) La no asignación de tareas.
- B) La asignación excesiva de tareas.
- C) La asignación de tareas notoriamente inferiores, o, superiores para las que el trabajador está capacitado.
- D) Asignación de tareas totalmente inútiles o absurdas.
- E) Permanentes cambios de tareas o traslados injustificados.
- F) Impedir al trabajador la comunicación con sus pares, jefes o subordinados.
- G) No suministrarle al trabajador los elementos, instrumentos, materiales o información necesaria para el desempeño de su trabajo.
- H) Aislar a la persona del resto de los trabajadores.
 - I) Amenazas ciertas o veladas mediante cualquier forma.
 - J) Calumnias, insultos, o rumores acerca del trabajador en cuestión.

- K) Atribución de enfermedades, condiciones falsas o humillantes y forzamiento a que el trabajador sea sometido a evaluaciones médico psiquiátricas.
- L) Ejercicio abusivo del poder disciplinario.

Artículo 8º. (Deber de prevención).- La prevención del acoso moral en el trabajo estará a cargo del Estado, de las empresas e instituciones que tengan personal a su cargo, y de los sindicatos de trabajadores.

- A) El Estado implementará políticas públicas tendientes a la difusión de la existencia y efectos del acoso moral sobre la salud de los trabajadores, y de los daños institucionales y sociales que el mismo aparece. Para el cumplimiento de este deber podrá disponer la realización de campañas audiovisuales, escritas o mediante cualquier otro medio idóneo para alcanzar a toda la población. En el ámbito de la Administración Pública deberán dictarse al menos una vez al año, cursos de capacitación sobre la prevención del acoso moral y la aplicación de la presente ley, a cargo de la Oficina Nacional del Servicio Civil.
- B) Las empresas, instituciones, organizaciones y unidades productivas con más de veinte empleados deberán elaborar un Código de Conducta que deberá ser notificado fehacientemente a sus funcionarios. Cuando el número de trabajadores sea inferior a veinte, deberán incorporar al contrato de trabajo cláusulas anti-acoso. En ambos casos los empleadores informarán claramente la existencia de: i) una política de rechazo a las conductas de acoso moral; ii) los procedimientos a seguir por quienes deseen realizar una denuncia; iii) cuál será el trámite interno dado a la misma; iv) las sanciones a aplicarse en caso de constatar la veracidad de la denuncia.

Deberán asimismo capacitar a sus mandos medios y altos acerca de cómo prevenir, atender, proceder y sancionar a los trabajadores que asedien moralmente a sus superiores, colegas o subordinados.

- C) Las organizaciones sindicales de trabajadores deberán capacitar al menos una vez al año a sus directivos, e instruirlos acerca de la forma en que deben asesorar a los trabajadores que presenten una denuncia por acoso moral. Asimismo deberán: i) informar periódicamente a los trabajadores acerca de los derechos y deberes que dimanar de la presente ley; ii) fijar mediante protocolos escritos la forma en que puede realizarse la denuncia, ante quien se debe dirigir y los procedimientos a seguir; iii) ante la existencia de indicios fundados de la existencia del acoso denunciado, deberán proceder a la adopción de medidas de tutela eficaces y efectivas.

Artículo 9º. (Responsables).- El empleador es el garante de la seguridad y salud de sus dependientes, debiendo responder por los daños causados en ocasión del trabajo.

Esta responsabilidad es sin perjuicio de la responsabilidad correspondiente al agente directo del acoso moral. El acoso laboral configurará notoria mala conducta.

Artículo 10. (Denuncia ante la Inspección General de Trabajo).- El trabajador moralmente acosado podrá comparecer ante la Inspección General de Trabajo, a los efectos de: i) recibir asesoramiento en cuanto a sus derechos y opciones de actuación; ii) denunciar su situación.

La Inspección General de Trabajo dispondrá de las mismas potestades inspectivas y sancionatorias frente a todas las denuncias, sin importar que el denunciado pertenezca al sector privado o al público.

La Inspección General de Trabajo, una vez recibida la denuncia por acoso moral, sin más trámite indicará la reubicación provisoria del presunto acosado hasta tanto se resuelva el asunto.

En caso de comprobarse mediante el proceso administrativo que el empleador no ha cumplido con las obligaciones previstas en el literal B) del artículo 8°, se procederá a aplicar en forma progresiva, apercibimiento y multas de hasta 1.000 UR (mil unidades reajustables).

Siendo que tanto el acoso moral en el trabajo como el ultraje moral afectan el clima laboral de la empresa o institución, a los efectos de la graduación de la multa se atenderá al número de trabajadores dependientes, así como a la primeridad o reincidencia en la conducta.

El producido de las multas será destinado en su totalidad, a la integración de un Fondo de Ayuda a la Recuperación de Víctimas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y estará integrado por profesionales de la salud y del derecho, los que actuarán con independencia técnica, procurando la recuperación integral del acosado.

Artículo 11. (Acción de Cese de Hostigamiento).- Independientemente de la denuncia ante la Inspección General de Trabajo, el trabajador podrá solicitar el cese de hostigamiento laboral, a cuyos efectos serán competentes en Montevideo los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo. En el interior serán competentes los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo y en su defecto los Juzgados Letrados de Primera Instancia.

El cese de hostigamiento se tramitará conforme al procedimiento previsto en la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988.

La finalidad de este proceso es el cese de las hostilidades, así como disponer las medidas cautelares tendientes a evitar la producción de nuevas lesiones de derechos.

A fin de un efectivo cumplimiento de lo resuelto, el Juez podrá imponer al demandado la aplicación de astreintes.

Artículo 12. (Acción civil de reparatoria patrimonial).- Sin perjuicio de la acción de cese de hostigamiento, el trabajador podrá reclamar judicialmente, mediante juicio ordinario, el resarcimiento de los daños y perjuicios derivados del asedio padecido.

En caso de acreditarse el acoso moral, se aplicará al acosador una sanción nunca inferior a los cinco salarios del trabajador asediado, acumulativa a los daños y perjuicios que correspondieren.

Esta acción prescribirá a los cuatro años contados a partir del último acto hostil.

Artículo 13. (Medidas de protección al denunciante y testigos).- Tanto en sede administrativa como jurisdiccional, los testigos y el denunciante deberán ser protegidos en caso de que existan sospechas de riesgo grave de su integridad o conservación de la fuente laboral.

A tales efectos se autoriza:

- A) La utilización de mecanismos que impidan su identificación por parte de terceros ajenos al proceso durante cualquier instancia del mismo.
- B) Que sean citados de manera reservada para recibir su declaración inicial.

- C) Prohibir la toma de fotografías o registrar su imagen tanto por parte de los particulares como por los medios de comunicación.
- D) De ser posible en virtud de las características organizacionales, su reubicación en un lugar adecuado a su jerarquía, dentro de la organización o empresa.
- E) En caso que el Juez interviniente lo estimare necesario, podrá adoptar las restantes medidas de tutela que entienda pertinentes conforme a Derecho.

Artículo 14. (El acoso moral laboral como falta grave o configurador de notoria mala conducta).- Cuando mediante sentencia firme se haya constatado la implicancia de un funcionario público en conductas calificadas como acoso moral o ultraje laboral por la presente ley, deberá iniciársele sumario administrativo y la conducta será considerada como falta grave. Cuando el acoso se verifique en el ámbito privado, la empresa deberá despedir al trabajador por notoria mala conducta.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el acosador revista la calidad de funcionario público, una vez haya recaído a su respecto sentencia condenatoria firme, quedará inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante diez años.

Artículo 15. (Registro de Infractores).- La Inspección General de Trabajo llevará un Registro de Infractores, en el cual se anotará el nombre y profesión de quienes hayan sido sindicados judicialmente mediante sentencia firme como responsables de acoso moral laboral o ultraje laboral.

A estos efectos el Juez de la causa comunicará a la Inspección General de Trabajo, la sentencia firme para su incorporación al Registro de Infractores.

Este registro podrá ser consultado por las empresas, instituciones y organismos antes de contratar directivos y encargados de personal y de recursos humanos, bajo pena de ser solidariamente responsables del daño por estos causado.

Artículo 16. (Sanción por denuncia falsa).- Quien a sabiendas de su falsedad o con temeridad manifiesta denunciare administrativa o judicialmente pretendiendo el amparo de esta ley, será pasible de despido por notoria mala conducta, o falta grave, según correspondiere, sin perjuicio de las acciones civiles y penales.

Artículo 17. (El acoso como accidente de trabajo).- El acoso moral laboral es un riesgo psicosocial grave. Constatada judicialmente una situación de acoso moral en el trabajo o de ultraje laboral, el Banco de Seguros del Estado deberá asumir la atención de los daños derivados, y todos los beneficios que correspondieren se servirán conforme a la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Artículo 18. (Inderogabilidad de la presente ley).- Las normas de la presente ley son de orden público.

Montevideo, 4 de agosto de 2015

PABLO D. ABDALA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
EDMUNDO ROSELLI
REPRESENTANTE POR COLONIA
DANIEL PEÑA FERNÁNDEZ
REPRESENTANTE POR CANELONES

OMAR LAFLUF
REPRESENTANTE POR RÍO NEGRO
WILSON EZQUERRA
REPRESENTANTE POR TACUAREMBÓ
EGARDO MIER
REPRESENTANTE POR TREINTA Y TRES
MARIO GARCÍA
REPRESENTANTE POR LAVALLEJA
ALBERTO PERDOMO GAMARRA
REPRESENTANTE POR CANELONES
JOSÉ YURRAMENDI PÉREZ
REPRESENTANTE POR CERRO LARGO
IRENE CABALLERO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

"Porque lo antiguo de los vicios exige novedad en las leyes y la arraigada antigüedad de los pecados, reclama innovar las leyes" (Recesvinto, Liber Iudicorum)

I) ANTECEDENTES Y CIFRAS EN URUGUAY Y EL MUNDO

"En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el cual una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal", (Heinz Leymann).

El acoso moral en el trabajo es tan antiguo como el hombre mismo y se ha convertido en fenómeno de alto impacto a nivel mundial a partir de las dos últimas décadas del siglo XX.

A este fenómeno que afecta con severos daños no solo al trabajador, sino al ambiente de trabajo en desmedro de la productividad empresarial se lo conoce más comúnmente por el anglicismo mobbing. A nivel legislativo comparado se habla de forma indistinta ya sea de mobbing, bullying at work, harcelement moral, harrassment in the workplace, molestie, acoso laboral, acoso psicológico, y acoso moral en el trabajo.

Uruguay.- En Uruguay se comenzó a hablar de acoso a principios del siglo XXI, y según informara el MTSS las consultas y denuncias por este tema se elevaron en el año 2011 un 1300% respecto de las recibidas en el año 2009. Para dar una idea de este exponencial aumento, la Inspección General de Trabajo cita las siguientes cifras:

Año 2009 – 11 denuncias por acoso moral.

Año 2010 – 87 denuncias por acoso moral.

Año 2011 – 150 denuncias por acoso moral.

Año 2012 – 231 denuncias por acoso moral.

(Fuente: "Denuncias por acoso laboral crecieron 1300% en dos años", artículo publicado el 24 de setiembre de 2012, por el diario "El Observador").

En el exterior.- A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo realizó un informe en el año 1998, producto de un análisis de la situación laboral en varios países efectuado en 1996. A continuación y siguiendo el trabajo realizado por Lembo, Abadi y Parés, en su obra conjunta Acoso Laboral, Editorial Anaké, 2a. edición, 2010, destacamos:

Que el 5% de la población laboral encuestada era víctima de hostigamiento en el ámbito de trabajo.

Que en los Estados Unidos, para las mujeres, el homicidio se había convertido en la causa principal de defunciones en el lugar de trabajo.

Que en Reino Unido el 53% de los trabajadores fue víctima de persecución laboral y un 78% era testigo de esos comportamientos.

Que los resultados "señalaron que los problemas relacionados con la violencia en el trabajo rebasan las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualquiera de las categorías profesionales" (Op. cit. ut supra, pág. 184).

Siguiendo las reflexiones y analizando los datos presentados en la obra de referencia, merecen especial destaque:

Que la Organización Mundial de la Salud estima que 1 de cada 6 personas se enferma como consecuencia del maltrato en el trabajo.

Que la Organización Internacional del Trabajo advierte que el 15% de los suicidios en Suecia se deben al hostigamiento laboral.

Que según informe de la Universidad de Alcalá, al año 2001, para los españoles "el acoso laboral es una pesada carga cotidiana" (Op. cit. pág. 186).

Que los empleadores pierden hasta 13.000.000 de dólares como costo económico consecuencia del acoso en países como Australia, según la tercera edición del informe "Violencia en el trabajo" de la Organización Internacional del Trabajo.

Que según "la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea, que publicó la OIT en 2000, un 9% de los trabajadores europeos ha sido víctima de mobbing (trece millones de personas); aproximadamente el 8,1% de la población activa. En España, el porcentaje se encuentra en torno al 5% y le cuesta a la sociedad más de 90 millones de euros por bajas o invalidez profesional. Hay una relación importante entre ausencias por enfermedad y violencia en el trabajo" (Op. cit. pág. 188).

II) EL ACOSO MORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Varios países tienen ya legislación específica sobre la materia. Otros sin embargo otorgan una protección genérica pero de firme condena a los actos de intimidación y acoso laboral.

El propósito de este capítulo es constatar que la protección contra el acoso, no es una idea aislada, sino que tiene sustento basado en la experiencia de otras naciones que han encarado el tema, lo han regulado y lo han hecho con éxito.

A continuación analizaremos las características principales de la legislación de cada país, destacando a continuación aquellos aspectos que consideramos innovadores y positivos. Cabe aclarar que la traducción de las leyes en inglés, francés, italiano y portugués nos pertenecen.

Suecia.- Ley básica de prevención de riesgos, año 1993. Ley pionera cuyo ámbito de aplicación es nacional. Imputa al empleador los casos en que se constata un mal ambiente laboral. Lo más destacable de esta norma es que apunta a la prevención, a la vez que establece medidas tendientes a la recuperación de las víctimas. Define el acoso en torno a la finalidad de expulsión del asediado de su lugar de trabajo.

Irlanda.- Task force act, 2001. Esta ley de alcance en todo el territorio irlandés se limita a definir las conductas que considera acoso, con la particularidad que merece destaque, vinculada al hecho de que considera acoso asimismo a las conductas que se produzcan "en ocasión" del trabajo. Este giro nos plantea la posibilidad de que incluye como causal de acoso los actos de terceros ajenos a la empresa que en ocasión del trabajo violenten de alguna forma a sus trabajadores. Esta posición no es unánimemente admitida, ya que la doctrina mayoritaria tiende a excluir los actos de terceros a la empresa como configuradores de mobbing.

Bélgica.- Ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, 2002. Esta ley posee alcance nacional y fue modificada por dos leyes posteriores en el año 2007. Hace énfasis en la prevención y crea la figura de un mediador con el cometido de ayudar a dirimir los conflictos derivados de la recepción de una denuncia de acoso moral. Por su parte otorga un plazo de estabilidad de 12 meses en beneficio del denunciante, a fin de protegerlo contra eventuales represalias. En caso de

violación de este plazo de estabilidad el empleador debe abonar al denunciante la suma equivalente a 6 salarios. Por su parte cuenta con un organismo encargado de controlar las denuncias que por acoso se reciben, a cuyos efectos el Servicio Público Federal de Empleo y Diálogo Social recopila la Jurisprudencia producida respecto de casos de acoso moral como sexual en el trabajo. Un dato interesante fue el relevo en el período 2002-2008 de 239 denuncias por acoso moral laboral, mientras que en igual período una pequeña minoría –que no detalla– lo fueron por acoso sexual. Esta ley prevé como tipificante de acoso moral aquellas conductas violentas "externas a la empresa", lo que si bien resulta innovador es una postura resistida por la doctrina.

Italia.- Ley regional del Lazio, 2002. Esta ley tiene su ámbito de aplicación restringido a la región del Lazio y por tanto carece de alcance nacional. Se aplica en beneficio tanto de trabajadores públicos como privados. Una innovación destacable es la creación de "centros anti-mobbing" con la finalidad de brindar asistencia profesional a las víctimas de acoso. Están a cargo de estos centros, en forma conjunta, organizaciones sin fines de lucro y el gobierno regional. Crea por su parte el "Observatorio Regional sobre Mobbing", entre cuyos cometidos se destacan la realización de campañas de sensibilización para la prevención, el monitoreo y análisis del fenómeno, así como se le otorga competencia consultiva en casos de hostigamiento.

Portugal.- Código del Trabajo con alcance nacional. Prohíbe el asedio al que asimila a una forma de discriminación, y al que califica como una "violación muy grave".

España.- Ley Orgánica 5/2010. Es una norma de alcance nacional, cuya principal virtud es tipificar como delito el acoso moral descendente. Introduce el tipo penal en el Título VII comprensivo "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral". El castigo para tal delito va desde 6 meses de prisión a los 2 años de penitenciaría. Por su parte se sanciona con igual pena a aquel funcionario de jerarquía que debiendo velar por el respeto en el ámbito laboral permitiere que otras personas ejecuten los hechos vejatorios previstos en el tipo penal.

Francia.- Código del Trabajo, 2002 y Código Penal. El código de trabajo tiene alcance nacional, y ofrece una regulación exhaustiva. Distingue claramente el acoso moral del sexual y basa sus postulados en los principios de no discriminación e igualdad. Obliga a la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de lucha contra el acoso, así como de sanciones disciplinarias en casos de hostigamiento. Postula la conciliación como mecanismo de solución de los conflictos derivados de denuncias por acoso, y en casos de que la misma sea infructuosa, prevé la intervención de un mediador con potestades decisorias y coercitivas. Pero quizá la característica más destacable del régimen francés, es la tipificación del acoso como delito.

Posiblemente el caso más sonado de acoso fue el que concluyó con el procesamiento de Didier Lombard, Gerente de Télécom France, por el delito de acoso moral en el trabajo. El proceso penal, iniciado en el año 2012, está pendiente de resolución, pero en caso de ser hallado culpable, el alto ejecutivo deberá enfrentar hasta 2 años de prisión más una multa. La imputación consiste en que su gestión, especialmente inhumana, desató en la empresa una ola de suicidios en la que perecieron 35 empleados en el período 2008-2009. En la actualidad la cifra de suicidios se duplicó, habiéndose inmolado a lo bonzo, en señal de protesta, el trabajador número sesenta de esta penosa lista de suicidios. A partir de la sustitución de Lombard por Stéphane Richard "la gente vive menos mal" según afirma Sébastien Crozier, responsable del sindicato de CFE-CGC/UNAS France Télécom, quien agrega: "Desde que Lombard se fue la situación se ha calmado, pero el clima es aún denso. Cuando se han vivido seis años de violencia social

es difícil cambiar el ánimo de la gente".

(Fuente: <http://www.elmundo.es/elmundo/2012/07/07/economia/1341652359.html>).

Reino Unido.- "Protection from Harrasment Act", 1997. El ámbito de aplicación es sobre Inglaterra, Escocia y Gales. Si bien la norma no regula específicamente el acoso en el trabajo, su campo de protección es más amplio, prohibiendo el acoso en cualquier ámbito. Prevé sanciones penales y responsabilidad civil para quienes incurran en conductas de asedio injustificadas, ya que la propia ley prevé una serie de causas de justificación que no vienen al caso detenernos en su detalle. El delito de acoso se castiga con hasta 6 meses de prisión y/o una multa limitada al nivel cinco de la escala. Habilita la solicitud de cese del hostigamiento mediante un proceso sumario, y establece para el caso de violación de las medidas de protección una sanción de penitenciaría.

Alemania.- Si bien no tiene legislación específica sobre acoso moral, fue el primer país de Europa continental en firmar el Primer Acuerdo contra la Violencia Psicológica en el Trabajo, suscrito por la Volkswagen y 5000 trabajadores.

Suiza.- Existe una iniciativa parlamentaria para regular el acoso, pero aún no ha sido aprobada.

Luxemburgo.- Cuenta con una ley contra el acoso sexual y dado el incremento de denuncias por acoso moral en el trabajo, la cámara baja planteó la necesidad de ampliar la norma a fin de incluir y proteger a las víctimas de acoso moral.

Comunidad Europea.- La Comunidad emitió una Directiva con fecha 14 de mayo de 2001, en la que define el acoso moral laboral.

Australia.- Se advierten dos etapas en la legislación australiana. La primera, más leve, apunta a la prevención mediante la información a los trabajadores acerca de la violencia en el trabajo. Lo propio se hace con las empresas, con especial hincapié en la prevención. La ley de seguridad y salud en el trabajo obliga al empleador a "impedir o poner fin a la intimidación". La segunda etapa está signada por la sanción de la Ley Brodie de abril de 2011, aplicable al estado de Victoria. Esta ley, la más severa de todo el derecho comparado, debe su nombre a Brodie Panlock, joven que debido a las persistentes presiones, burlas e intimidación en la cafetería donde trabajaba, terminó suicidándose. Ante la conmoción social que esto generó, el Parlamento de Victoria aprobó una ley que definió el acoso y lo castiga con hasta 10 años de penitenciaría, más las indemnizaciones pecuniarias por los daños sufridos. Caracteriza esta legislación la severidad de la pena prevista.

Puerto Rico.- Existen en el Parlamento tres proyectos ingresados, pero aún no hay ley.

Brasil.- No posee ley nacional antiacoso, pero sí varias a nivel estadual entre las que se destacan la Lei de assédio moral del Estado de San Pablo de 11 de setiembre de 2002, y la Lei de assédio moral del Estado de Río de Janeiro, de 23 de agosto de 2002. Como puede apreciarse por las fechas, nuestro vecino mayor regula con precisión el acoso moral en el trabajo desde hace más de diez años.

Colombia.- Cuenta con la Ley 1010 de 23 de enero de 2006, famosa por lo detallista de su articulado. El alcance de la misma es nacional. En ella se inspira principalmente el proyecto de ley ingresado, vía diputados, en la Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración con el número 1923 de 2012. El párrafo anteúltimo del artículo 7 de la ley colombiana, ha inspirado la descripción de la figura especial del "ultraje laboral".

Paraguay.- Código del Trabajo, establecido por Ley n.º 213 de 1993, aplicable a todo el territorio nacional, incluye dentro de su artículo 84 como causa de justificación para la conclusión del contrato de trabajo por parte del trabajador, la existencia de "actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando estos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos". Si bien el código paraguayo no define expresamente el acoso moral, tiene la gran virtud de ser precursor en América Latina en cuanto a legislación contra la violencia laboral.

Argentina.- No posee norma especial sobre acoso a nivel nacional, pero sí variada legislación a nivel provincial, a saber: A) Ley N° 1225 sobre "Violencia laboral. Maltrato psíquico y social. Maltrato físico. Acoso sexual. Sanciones. Procedimiento", publicada el 12 de enero de 2004 y aplicable a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. B) Ley N° 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, aplicable a "Funcionarios y/o empleados públicos. Violencia laboral. Prohibición. Maltrato psíquico y social. Definición. Acoso en el trabajo" publicada el 24 de febrero de 2004. C) Ley N° 12.434 de la Provincia de Santa Fe, aplicable al "Sector Público. Violencia Laboral. Prevención, control y sanción. Régimen", publicada el 4 de agosto de 2005. D) Ley N° 7232 de la Provincia de Tucumán sobre "Violencia Laboral. Prevención, control, sanción y erradicación. Régimen", publicada el 4 de octubre de 2002. E) Ley N° 9671 de la Provincia de Entre Ríos acerca de "Violencia Laboral. Concepto. Prevención y sanciones", publicada el 30 de enero de 2006.

Chile.- La reciente Ley N° 20.607 publicada en el Diario Oficial el 8 de agosto de 2012, modificó el Código del Trabajo, definiendo y sancionando el Acoso Moral en el Trabajo. El castigo establecido es de multa y habilita al acosado a ejercer el autodespido.

Costa Rica.- El 29 de julio de 2013 la Comisión Permanente Especial de la Mujer, dictaminó favorablemente respecto del proyecto de ley 18.136, que pretende regular y sancionar las conductas de acoso moral en el trabajo tanto en el ámbito público como en el privado. El paso inmediato, será el pasaje del proyecto a consideración y estudio del Plenario legislativo.

En conclusión: Por las referencias anteriormente realizadas, sin perjuicio de la normativa extranjera no relevada, cabe concluir que ya son varios los países que han tomado conciencia de la gravedad de este fenómeno, y mediante la ley han tentado prevenirlo, limitarlo y sancionarlo.

Uruguay no tiene excusas válidas para no seguir ese camino.

III) FUNDAMENTOS DE LA DEFINICIÓN ADOPTADA

"... considero que es imprescindible ser rigurosos a la hora de delimitar el término "acoso moral" para evitar confusiones ulteriores", (Marie France Hirigoyen, El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós, 2008, pág. 12).

El acoso moral en el trabajo se erige así como especie dentro del género violencia social, y el concepto tiene origen en las investigaciones realizadas por el Prof. Heinz Leymann en la década de 1980. En palabras de Marina Parés, referente ineludible en la materia: "Este psicólogo instala el concepto del hostigamiento sistemático realizado en la esfera laboral por una persona o un grupo de estas en contra de otro trabajador. Él define a esta situación como mobbing tomando una expresión con la cual Konrad Lorenz da cuenta de una situación que él observó en el reino animal en la que un grupo de animales hostigaban a otro miembro de la manada" (Lembo, Abadi, Parés Soliva, Acoso Laboral,

Ed. Anaké, 2010, pág. 29).

Más allá de las diferencias existentes a nivel de Derecho y doctrina comparados existen elementos comunes a la hora de ensayar una definición del acoso moral en el trabajo: 1) La existencia de actos hostiles aparentemente anodinos, 2) perpetuados a lo largo de un período de tiempo, 3) perpetrados de parte de un individuo o grupo, 4) contra la persona de un trabajador.

En el presente proyecto se adopta la denominación "acoso moral en el trabajo" por ser la más completa y abarcativa de diversas formas de violencia, de dudosa comprensión en las restantes denominaciones.

Siguiendo la línea de la psiquiatra francesa y experta en el tema, la Dra. Hirigoyen aporta el fundamento de "La elección del término moral significa una toma de postura. Se trata, efectivamente, de bien y de mal, de lo que se hace y de lo que no se hace, de lo que consideramos aceptable en nuestra sociedad y de lo que rechazamos". Y agrega que sea "cual sea la definición final, el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. ... El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales. En los sectores de producción, la violencia es más directa, verbal o física. Cuanto más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones" (Marie France Hirigoyen, El acoso moral en el trabajo, Ed. Paidós Contextos, 2008, pág. 19).

La ventaja que tiene la opción por el término moral, la marca su amplitud. Si, a modo de ejemplo, hubiéramos optado por la expresión "acoso psicológico", los actos hostiles que toman la forma de violencia física quedarían excluidos del ámbito de aplicación de la ley.

Lo "moral" además de la ínsita vinculación que tiene a la ética y al deber ser, conecta a su vez con un derecho inherente a la personalidad humana: el derecho a la dignidad, derecho que tiene todo hombre por el simple hecho de ser tal.

De esta forma, se concibe al ser humano como sujeto de Derecho en una visión pluridimensional, apuntando a la protección de su integralidad como ser físico, psíquico, espiritual y social.

La adopción del concepto "acoso moral", dada su amplitud, permite abarcar los componentes todos de la existencia humana, sin limitar que el daño se produzca en la psiquis o en la integridad física del sujeto, ya que en algunos casos de acoso la víctima no evidencia daños concretos. En los aspectos prácticos, esta disquisición cobra relieve, en atención a que la existencia comprobada de acoso en los términos de esta ley, aparejará per se daño moral, como consecuencia de la violación de derechos de la personalidad.

IV) DENTRO DE LAS VIOLENCIAS SOCIALES, EL ACOSO MORAL ES EL GÉNERO; Y EL SEXUAL Y EL LABORAL SON LA ESPECIE

El término acoso moral es la expresión más amplia que identifica y comprende diversos tipos de violencias sociales como lo son la violencia familiar, sexual y laboral.

De este modo se puede decir –yendo al punto de nuestro interés- que el acoso sexual es una especie dentro del género acoso moral. En Uruguay tenemos la Ley N° 18.561 de fecha 11 de setiembre de 2009, que regula lo relativo a la prevención, sanción y protección a las víctimas en casos de acoso sexual, y cuyo ámbito de aplicación comprende tanto las relaciones docente-alumno como las gestadas en el ámbito laboral.

En relación a la ley sobre acoso sexual nos aventuramos a realizar dos puntualizaciones: 1) Por una parte, su existencia evidencia la preocupación del legislador nacional para prevenir y reprimir este tipo de avances sexuales indeseados insertos en medio de una relación laboral o alumno-docente, lo cual a nuestro juicio ha sido positivo y loable; 2) Pero por su parte, la legislación exclusivamente en relación al acoso sexual, dejando de lado el acoso moral laboral, ha dejado un vacío legislativo difícil de llenar y que compromete severamente el derecho de todo ser humano a ser igual ante la ley.

En otras palabras, estimamos que el Parlamento nacional perdió una excelente oportunidad de legislar sobre dos conductas que hacen a la vida del hombre en relación a su trabajo, privilegiando en protección no precisamente, a la figura que en los hechos ocurre con mayor frecuencia.

Las cifras relevadas mediante los Resultados de la Investigación de Campo obrantes de fojas 131 a 136 del libro Acoso moral en el trabajo de la Dra. Ana Sotelo, Ed. FCU, 2010, no hacen más que respaldar lo que venimos afirmando: que en Uruguay se acosa moral más que sexualmente, y que sin embargo, paradoja legislativa mediante, el acoso sexual es sancionado por la ley mientras el acoso moral ni siquiera está legislado.

Siguiendo los resultados obtenidos y plasmados en su libro por la Dra. Sotelo y su equipo de trabajo, a continuación, nos limitaremos a transcribir únicamente los resultados vinculados al acoso sexual y moral en Montevideo:

Edades encuestadas en el sector público: de los 25 a los 59 años.

Edades encuestadas en el sector privado: de los 22 a los 45 años de edad.

En cuanto al sexo han sufrido acoso moral: el 60 % de las mujeres y el 40 % de los hombres.

"Los porcentajes relevados de las diferentes formas en que se puede encontrar el acoso moral fueron en el sector público:

Malos tratos: 11,9%.

Injurias: 9,6%.

Amenazas: 9,5%.

Discriminación: 7,14%.

Descalificación: 19,04%.

Exclusión en el puesto de trabajo: 12,9%.

Intromisión en la vida privada: 4,76%.

Trabajos nocivos o peligrosos: 0%.

Agresiones físicas: 1,76%.

y

Acoso sexual: 7,76%".

Esto nos permite concluir que:

¡El acoso sexual representa un 7,76% contra un 76,6% de conductas típicas de acoso moral laboral!

Los hechos y las cifras demuestran que en el Uruguay de hoy, año 2013, derechos tales como a la integridad moral, al desempeño del trabajo en condiciones dignas, a un

ambiente de trabajo saludable y armónico, así como el derecho a ser protegidos en la salud física, mental y emocional a la hora de trabajar no están siendo protegidos de la forma en que debieran serlo.

El legislador no puede ni debe estar ajeno a la realidad que lo circunda y por tanto debe tener presente que "Es destacado por varios autores que estos derechos básicos de la persona, son una legítima expectativa en la concepción moderna del Estado. Ya que a este le correspondería diseñar una política que tuviera la tendencia de avanzar en el desarrollo de una "vida de calidad"... A su vez este derecho a la calidad de vida laboral está unido al de un medio ambiente adecuado de trabajo" (Ana Sotelo, Acoso moral en el trabajo, Ed. FCU, 2010, págs. 56 y 57).

V) POR QUÉ ES NECESARIA UNA LEY ESPECÍFICA EN URUGUAY A LA LUZ DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y NORMAS INTERNACIONALES

"En cualquier Estado de Derecho la consagración de la persona y su dignidad constituye el centro del sistema constitucional" (María Romero, "Un fenómeno común en Argentina y España: el acoso moral en el trabajo. Concepto y Elementos", en Estudios de Teoría Crítica de Derecho del Trabajo, Ed. Bormazo, Bs. As. 2006).

La Constitución de la República reconoce en los artículos 54 y 7 el derecho de las personas a gozar de la protección de su "higiene física y moral" en el ámbito laboral, así como el derecho al "honor" respectivamente. El artículo 8 indica que "Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes". A su vez, vía artículo 72, la Magna Lex establece que "La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno".

Lo propio hace la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ratificada por el país y que en su artículo 5 establece que nadie será sometido a un trato "cruel, inhumano o degradante", sin perjuicio de las demás normas internacionales ratificadas por Uruguay, donde se reconoce el derecho que tiene toda persona a ver respetada su dignidad.

Es en medio de ese marco jurídico que el país enfrenta la realidad con buenas intenciones, pero sin ley específica que regule en forma completa el acoso moral en el trabajo.

Esta inexistencia de ley especial genera una profunda desigualdad, injustificada inequidad, que principalmente se centra en el hecho de que el trabajador acosado pertenezca al ámbito privado o por el contrario ejerza la función pública.

En la realidad de hoy día, cuando la Inspección General de Trabajo recibe una denuncia de un trabajador del sector privado, tiene amplias facultades inspectivas, correctivas y sancionatorias en caso de comprobar la existencia de acoso. Sin embargo, cuando el asediado es un trabajador estatal, la Inspección General de Trabajo no hace más que tomar conocimiento y orientar al organismo denunciado para que tome medidas tendientes a la investigación de la veracidad de la denuncia, careciendo de potestades coercitivas y menos aún sancionatorias. Este procedimiento es absolutamente ineficaz en aquellos casos en que -por ejemplo- el denunciado por acoso es un jerarca de la institución. En estos casos, la víctima se encuentra en un estado de orfandad preocupante, que le genera la sensación de ser un descastado en el trabajo.

En base a lo anterior, en los hechos, por omisión del Legislador, se está tolerando y fomentando una desigualdad entre las personas basada no precisamente en los talentos y las virtudes.

Si bien el país no cuenta con estadísticas oficiales acerca de la incidencia del acoso moral en los distintos ambientes de trabajo, los profesionales acusan recibo de denuncias mayoritariamente provenientes de trabajadores estatales. Esta circunstancia, compromete doblemente la responsabilidad del legislador como factor de equilibrio entre privados y públicos que, amén de la denominación, son ante todo trabajadores con el mismo derecho al respeto de su integridad moral y dignidad personal.

Luego de un pormenorizado estudio, no caben dudas de que el acoso moral en el trabajo es una realidad sin marco regulatorio específico, que requiere urgente atención por parte del legislador a fin de dar protección real y efectiva a derechos humanos fundamentales como lo son el derecho a trabajar en condiciones dignas y a ser protegidos de forma igualitaria por la ley.

Mucho se ha discutido si es necesario o incluso conveniente que exista en nuestro país una ley antiacoso específica, enfrentándose así las dos clásicas bibliotecas jurídicas.

Los detractores de este proyecto seguramente afirmarán que con las normas genéricas existentes basta para que el trabajador sea protegido, esgrimiendo que la responsabilidad recae en el empleador, que el trabajador puede recurrir a la figura del despido indirecto e incluso el despido abusivo y que judicialmente podrá reclamar la indemnización por daño moral.

Dentro de los más acérrimos opositores a una ley antiacoso, la alusión a que una ley específica restringiría los derechos de los trabajadores también ha debido oírse. Quienes están en esa tesitura manifiestan que tener una ley que delimite lo que es acoso implicaría la imposición de un concepto restringido, limitativo y excluyente de determinadas situaciones jurídicas perjudiciales para el trabajador. Así lo ha expresado la Dra. Ana Sotelo en el entendido de que "sería imposible abarcar todas las modalidades de acoso" y esto llevaría a la aplicación restrictiva de la ley a una "pequeña serie" de casos (Diario El Observador, 23 de junio de 2011: "Acoso moral en el trabajo se da también de subalternos a jefes").

Tales fundamentos no son compartibles por las razones que se dirán:

1) De los propios razonamientos esgrimidos por los detractores de la ley antiacoso, se desprende una serie de prejuicios y desconocimiento de la realidad nacional. Prejuicios basados en la idea de que toda ley restringe la realidad, y que a toda ley se le escapan situaciones que deberían ser contempladas y protegidas. Esa visión de la ley como un corsé en que se contemplan situaciones en desmedro de otras, resulta más bien una rémora anárquica, que una visión integral del orden jurídico. Con dicho criterio, por temor a dejar situaciones fuera de la ley, los códigos penales deberían desaparecer y sin ir más lejos, la propia Constitución no debería existir, porque es más lo que omite que lo que contiene.

El desconocimiento de la realidad es notoriamente evidente y se plasma en la alusión a las normas sobre despido indirecto y despido abusivo, como las más frecuentes. Estas alusiones nos remiten directamente al Derecho Laboral, el derecho que protege a los trabajadores de la actividad privada... pero: ¿Qué hay de los trabajadores del sector público? ¿Qué norma le garantiza a un trabajador público -funcionario público si se prefiere- la posibilidad de esgrimir la causal de despido indirecto ante el grave

incumplimiento de las obligaciones del Estado empleador?

¿A qué despido especial por la abusividad puede acudir el funcionario público que es acosado diariamente?

¿Cómo hace un trabajador estatal para pedir el amparo del Ministerio de Trabajo y menos aún su intervención con potestades inspectivas al lugar donde padece su asedio?

Los propios opositores a la existencia de una ley específica en la materia reconocen que los mecanismos vigentes son insuficientes para una protección eficaz de los propios trabajadores privados. Así la laboralista Dra. Sotelo afirma: "El despido indirecto podrá oponerse a modo de defensa en vía jurisdiccional ante un incumplimiento grave del empleador. Y posiblemente de estas defensas que mencionamos es esta la más aplicada. Aunque puede considerársela como poco efectiva", y continúa, "el despido indirecto se constituye en un medio de defensa ineficaz, porque ofrece dificultades probatorias". Y finalmente en relación a la posibilidad de acudir a la figura del despido abusivo expresa: "Sí debemos agregar que esta sería una de las posibles prácticas a emplear para solicitar el resarcimiento de un daño producido en un caso de acoso moral en el trabajo. Podemos decir que tampoco es una protección adecuada ante la violación de un derecho", la negrita nos pertenece, (Ana Sotelo, Acoso moral en el trabajo, FCU, primera edición julio 2010, págs. 76 y 77).

En atención a lo expresado anteriormente, puede concluirse que si bien los trabajadores privados se encuentran en una mejor posición que los empleados públicos a la hora de hacer valer sus derechos, las vías jurídicas existentes no son suficientes para brindarles una protección real, integral y eficiente.

Por tanto, no se comprende el verdadero fundamento para negar la protección de una ley especial anti-mobbing, que haga efectiva la protección por igual tanto a privados como públicos. Honestamente, creemos que este tipo de fundamentación, a quien únicamente favorece es al acosador y sus secuaces, especialmente cuando quien persigue es el Estado a través de funcionarios con poder, secundados por los que el reconocido psiquiatra español Dr. Luis González de Rivera define como "mediocres inoperantes activos".

2) En segundo lugar, si bien toda ley, por el mero hecho de ser humana, será siempre incompleta y perfectible, no puede por ello optarse por la vía del vacío legal. Sería algo así como que el Legislador dejara de tipificar delitos, por temor a dejar fuera determinadas conductas reprobables sin ser incluidas en el tipo penal.

3) Por último pero no menos importante, en cuanto a técnica legislativa refiere, no debe ignorarse de la posibilidad que tiene el Legislador de optar por legislar a título taxativo o enunciativo. En el caso que nos convoca, la técnica aconsejable y sin dudas más adecuada para exorcizar los temores de exclusión, es la de tipo flexible y enunciativo.

En definitiva, compartimos la opinión de la Dra. Cristina Mangarelli cuando manifiesta: "... entiendo que la aprobación de una ley que sancione el acoso en el trabajo tiene las siguientes ventajas:

Introduce una pauta firme que señala el rechazo expreso previsto en el ordenamiento jurídico de tales conductas.

Favorece la prevención. Por lo general, la ley contiene la obligación de dar a conocer a los trabajadores sus derechos, y de establecer procedimientos de investigación en la empresa y fuera de ella, lo que en muchos casos operará como freno para la aparición de

estas conductas" (Revista de Derecho Laboral, Tomo L, N° 225, enero – marzo de 2007, pág. 120).

Y concluye: "De todos modos, una ley específica sobre el tema tiene una importancia fundamental, dado que incide en la toma de conciencia sobre esta problemática, e introduce cambios en las pautas culturales de las relaciones laborales" (Revista de Derecho Laboral, Tomo L, N° 225, enero – marzo de 2007, pág. 123).

VI) FACTORES QUE FAVORECEN LA APARICIÓN DE ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se advierten principalmente dos factores genéricos que operan como detonantes del acoso. Ambos exceden la órbita personal del trabajador y se vinculan:

1) Con aspectos organizacionales, y, 2) Con la incidencia de personalidades de rasgos psicopáticos, a los que Hirigoyen denomina "perversos narcisistas".

Factores organizacionales

Las características organizacionales que propician el acoso moral, entre otras, serían:

Alta burocratización.

Poca comunicación.

Confusión de roles en la asignación de tareas.

Dilución de la responsabilidad.

Conflictos no resueltos que se perpetúan sine día.

Estilos de dirección autoritarios.

Estilos de dirección permisivos.

Estructuras rígidamente jerarquizadas.

Deficiente organización del trabajo.

Instituciones con mandos medios que no rinden cuentas.

Así la Lic. Nahir Silveira manifiesta «... no se habla de un solo hostigador sino de una organización de trabajo "nueva" que genera esos efectos» ("Parias en el Trabajo", diario El País, 6 de noviembre de 2011). Y la Lic. Franco concluye: "Brodsky (1976), plantea que, para que ocurra el hostigamiento en una organización, de alguna manera existen dentro de la cultura elementos que lo permiten e incluso promueven este tipo de comportamiento. El hostigador siente que tiene el apoyo y/o el permiso implícito de sus superiores para actuar de esa manera. La ausencia de castigo a este tipo de comportamientos también nos habla de la organización" (Franco, S., Mobbing: Violencia Psicológica en el Trabajo, Origen y Consecuencias, 2003; en Leopold, L., et al. (2003) La Práctica Multidisciplinaria en la Organización del Trabajo, Ed. Psicolibros).

Factores vinculados a la personalidad del acosador

"Resulta sorprendente que muchas empresas no lleguen a comprender algo tan elemental y sigan manteniendo en puestos clave a esta gente completamente destructora" (M.F. Hirigoyen, entrevistada por Evelyn Mesquida y Pepa Rebollo, de Tiempo).

Hay que distinguir entre el acosador principal o instigador del acoso, de los acosadores secundarios.

El instigador del acoso.- Es quien lo maquina, lo planea y lo promueve. Es el cerebro, que piensa y guía al "cuerpo" según su voluntad. A estos individuos es a los que Marie France Hirigoyen denomina "perversos morales" o "perversos narcisistas". Esta psiquiatra de vastísima experiencia, en oportunidad de trabajar con el FBI en la investigación de los asesinos en serie, advirtió "poco a poco me di cuenta de que los perversos existían como existen los asesinos en serie, un fenómeno que por su gravedad hay que tener muy en cuenta" (M. F. Hirigoyen, entrevistada por Evelyn Mesquida y Pepa Rebollo, de Tiempo).

Hirigoyen describe el modus operandi del instigador: "Cuando un individuo perverso entra en un grupo, tiende a reunir a su alrededor a sus miembros más dóciles con la idea de seducirlos. Si un individuo se niega a alistarse, el grupo lo rechaza y lo convierte en chivo expiatorio. De este modo, entre los miembros del grupo, se crea una relación social en torno a la crítica común de la persona aislada, y en torno a los cotilleos y los chismes. En este punto, el grupo ya se halla bajo la influencia del perverso e imita su cinismo y su falta de respeto... El objetivo de un perverso es acceder al poder o mantenerse en él – para lo cual utiliza cualquier medio–, o bien ocultar su propia incompetencia. Para ello, necesita desembarazarse de todo aquel que pueda significar un obstáculo para su ascensión, y de todo aquel que pueda ver con demasiada lucidez su modo de obrar..." (M. F. Hirigoyen, *El acoso moral*, Ed. Paidós, 2008, pág. 63).

La destructividad de estos individuos se exagera «cuando el acosador ostenta cargos directivos de los que dependen algunas políticas funcionales de la compañía (como puede ser la política de recursos humanos), pueden derivarse actuaciones gravemente lesivas contra un trabajador o un grupo de ellos, que se hacen "aparecer" como "la política" de la compañía en esa materia. Un ejemplo es cuando se dan instrucciones precisas para coaccionar a un trabajador hasta que renuncie o se vaya, o hasta que acepte la renuncia a un derecho» (Iñaki Piñuel, *Mobbing: manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*, Ed. Aguilar, 2003, pág. 112). En base a lo anterior consideramos que la responsabilidad para los encargados de recursos humanos que incurran en este tipo de prácticas debe ser más gravosa, máxime teniendo en cuenta su tendencia a la serialidad.

Al igual que los asesinos seriales, los expertos, han constatado que casi siempre "en el pasado profesional del acosador y de la organización suelen existir lo que llamamos 'cadáveres en el armario'" (Iñaki Piñuel, *Mobbing: manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*, Ed. Aguilar, 2003, págs. 50 y 51). Esta constatación de parte de los profesionales de la psiquiatría y psicología, nos impulsan a establecer en el proyecto de ley que se acompaña, medidas como la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos y la incorporación por orden judicial a un listado de acosadores, el que deberá ser preceptivamente consultado por las empresas a la hora de contratar directivos de recursos humanos.

Los secuaces.- Son los que ejecutan lo planeado por el instigador. Estos personajes serían lo que el psiquiatra argentino Hugo Marietan describe como "complementarios". Sin ellos la existencia del acoso estaría comprometida. Se los ha calificado como individuos mediocres, trepistas y que adhieren al instigador por conveniencia o cobardía. El Dr. González De Rivera define el síndrome de mediocridad inoperante activa, que a nuestro juicio describe a la perfección el perfil de los acosadores secundarios, o secuaces.

Estos sujetos mediocres se pliegan a las argucias del instigador ya sea activamente (profiriendo calumnias, inventando denuncias falsas, etc), o pasivamente (ocultando material de trabajo, evitando todo vínculo con el acosado, etc.). Aún cuando su rol es

secundario, no deja de ser relevante, por lo que su conducta también debe ser reprimida.

VII) ÁMBITO LABORAL CON MAYOR INCIDENCIA DEL ACOSO MORAL EN EL URUGUAY

"En las administraciones públicas, la Sanidad, y la Educación llegan a duplicarse o a triplicarse el número de trabajadores afectados" (Iñaki Piñuel, *Mobbing: manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*, Ed. Aguilar, 2003, pág. 90).

Lo que informa la prensa.- Según lo manifestado por el Inspector General de Trabajo en la nota intitulada "Denuncias por acoso laboral crecieron 1300 % en dos años", publicada el 24 de setiembre de 2012 por el diario *El Observador*, "más de la mitad de las denunciadas son mujeres, el 88 % provienen del sector privado y el 12 % del público".

Si bien oficialmente, la mayoría de las denuncias serían realizadas por trabajadores de la actividad privada, como el propio artículo periodístico se encarga de aclarar "Estos datos contrastan con los suministrados por la psicóloga, fundadora y presidenta de la Asociación contra el Acoso Moral Laboral en el Uruguay (Acamlu), Silvana Giachero quien coincidió con la preeminencia femenina, pero indicó que el 90 % de las personas que atiende pertenecen a la órbita del Estado".

Veamos información al respecto publicada por la prensa nacional:

Es elocuente en este sentido el artículo periodístico publicado por el diario *El País* con fecha 16 de octubre de 2005 con el título «El 25 % de empleados del organismo estatal padece "acoso moral"». Esto lo "afirma un estudio de Facultad de Psicología que no identifica el ente en el cual se realizó compulsa entre funcionarios", y agrega: "En Uruguay, según un estudio de la Facultad de Psicología, existe acoso moral en un 10 % a 20 % de los lugares en los cuales se estudió el fenómeno. Un estudio hecho en 2004 en una empresa pública cuyo nombre no quiso darse a conocer arrojó como resultado que el 25.6 % de los 800 funcionarios sufrían algún tipo de acoso moral, según lo reveló ayer ante la plana mayor del PIT-CNT la psicóloga Silvia Franco, coordinadora del proyecto".

Más recientemente con fecha 16 de junio de 2012, el diario *La República* bajo el rótulo de "Unos 400 casos de acoso laboral", da cuenta que "En Uruguay en cinco años se han denunciado 400 casos y los juicios van en aumento. Muchas víctimas terminan en suicidio o en enfermedades psiquiátricas graves". Agrega que "En Uruguay nueve de diez casos se dan en el ámbito público y ocho de cada nueve refieren a mujeres", y en ese tenor informa "Giachero, que desde 2006 a hoy lleva más de 400 casos atendidos y tiene un promedio de una consulta diaria por acoso laboral o acoso moral".

Por último es oportuno hacer alusión al artículo publicado el 18 de setiembre de 2012 por el diario *La República* denominado "Inspección General de Trabajo puede prevenir el acoso". En el mismo el Inspector General de Trabajo, Andrés Roballo concluyó indicando que "el aumento anual de las denuncias y de los instrumentos contra el abuso laboral, por parte de los trabajadores y sus organizaciones, da cuenta de una realidad que se comenzó a advertir y en la que se comenzó a trabajar". Y bajo el subtítulo "Más públicos" relata que "Los casos van en aumento, posiblemente porque la gente se anima cada vez más. Que la gran mayoría de los casos vengan de los empleos públicos se explica porque normalmente en los empleos privados la persona es despedida. En algunos casos si no es así se puede hacer un juicio por despido indirecto, pero en los empleos públicos se da más porque la persona acosada no puede ser despedida por el acosador", según explicara Giachero. Concluye este artículo periodístico que "nueve de diez casos de acoso laboral se dan en empleos públicos".

Los datos brindados por la Inspección General de Trabajo en relación a las constataciones realizadas al respecto por la doctrina extranjera.- Corresponde ahora analizar los datos manejados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta lo que al respecto ha elaborado la doctrina extranjera. Se hace ineludible en esta instancia recurrir al preciso análisis realizado por la perito social jurídica española Dp. Marina Parés, el Dr. Mauricio Abadi y el Cr. Norberto Lembo, en la obra ya citada, Acoso Laboral, Editorial Ananké, 2010.

De la lectura del capítulo 13 del libro mencionado en el párrafo anterior, merecen especial consideración las siguientes expresiones de la especialidad y la experiencia:

"Las organizaciones que se encuentran dentro de la administración pública tienden a estar mayormente vinculadas a la aparición de casos de violencia laboral ya que poseen determinadas características que traen como consecuencia este tipo de comportamiento.

Las características son:

Alta burocratización.

Alto grado de rigidez.

Alta desorganización".

"Otra característica que se presenta en la administración pública con relación al sector privado es que los casos de violencia psicológica se denuncian menos en el ámbito público que en el privado, esto se da debido a que quienes provocan tales situaciones son precisamente los funcionarios políticos, personal jerárquico y administrativo de alto rango de la Administración, quienes tienen la responsabilidad de respetar y hacer respetar las normas administrativas vigentes".

"En España las administraciones públicas no pueden ser sancionadas por Inspección de Trabajo lo que genera abusivos incumplimientos en materia de prevención de riesgos psicosociales en el ámbito laboral, siendo por tanto, los funcionarios trabajadores de las administraciones públicas los trabajadores más indefensos frente al acoso moral en el trabajo, tal como vienen señalando diversos estudios estadísticos".

Este ítem coincide con la realidad actual de nuestro país, lo que obra de fundamento basado en la experiencia de un país pionero en la lucha contra el acoso, que indica que la falta de potestades sancionatorias de parte de la Inspección General de Trabajo promueve la indefensión de los funcionarios públicos respecto de los trabajadores privados. Es el ejemplo más claro en el que se visualiza la vulneración del principio de igualdad ante la ley.

"El Estado en su rol de empleador debe introducir la ética en la gestión de los recursos humanos y tiene la obligación, además de la tarea de prevención, de erradicar la violencia laboral para el adecuado resguardo de los derechos fundamentales de las personas".

En conclusión.- De la contraposición existente entre lo que informa el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la experiencia de profesionales tanto de la Psicología como del Derecho, con especial atención al seguimiento realizado por diferentes medios de prensa nacionales podríamos concluir:

Que la experiencia profesional permite plantear una duda más que razonable acerca de la precisión de las conclusiones vertidas por el Ministerio de Trabajo.

Que como explicación posible a lo concluido por el Ministerio de Trabajo, podríamos

considerar el hecho destacado con anterioridad, vinculado a la falta de respuestas que encuentran los funcionarios públicos cuando denuncian su acoso ante la Inspección General de Trabajo.

Que esta minoría de denuncias de parte de funcionarios estatales al decir del Ministerio de Trabajo no hace más que corroborar lo afirmado en relación a que por omisión del legislador nacional, en los hechos se está produciendo una grave violación del principio de igualdad establecido en el artículo 8 de la Constitución.

VIII) LA PREVENCIÓN DEL ACOSO COMO UNA DE LAS POSIBLES SOLUCIONES

"La prevención de este fenómeno en el ámbito laboral constituye un deber para el Estado, el empleador, y los trabajadores, actuando de forma colectiva" (Ariel Nicolliello & Natalia Colotuzzo, "Acoso Moral en el Trabajo: Prevención y Reparación", Revista de Derecho Laboral, Tomo L, N° 226, abril-junio 2007, págs. 367 y 367 vto.).

Respecto al rol de la prevención, la doctrina nacional y extranjera al respecto, coinciden en que debe de abordarse de forma conjunta por el Estado, las empresas-instituciones empleadoras y los sindicatos de trabajadores. Nosotros creemos que además, la participación de cada uno de los trabajadores en forma individual es imprescindible.

El rol del Estado

El Estado en su calidad de encargado del establecimiento de las políticas públicas, debe ejercer todos los medios legítimos en su haber, a fin de difundir a nivel de la sociedad la necesidad de revertir esta lacra laboral que nos azota. A continuación proponemos formas y medios concretos de prevención:

Educar desde las aulas a los más pequeños en el respeto al trabajo como medio de vida digno, que debe ser realizado en condiciones de higiene no solo física sino también moral.

Instruir a la sociedad en su conjunto acerca de lo que es el acoso moral en el trabajo y la necesidad de desterrarlo de los ambientes laborales.

Realizar campañas publicitarias destacando el estrecho vínculo existente entre un ambiente laboral saludable con la preservación y el cuidado de la salud.

El Estado debe asimismo informar a la población que el acoso moral en el trabajo no es un problema sectorial, que afecta solo a las empresas o solo a los trabajadores, sino que es una forma de violencia social que una vez instalada daña no solo a las partes involucradas sino al sistema todo.

El rol de las empresas e instituciones

La ley belga alienta a los empleadores a que establezcan mecanismos de prevención, mediante la adopción de un "plan anual". Dicho plan debe constar por escrito y debe identificar claramente a la persona a quien los trabajadores pueden dirigir sus quejas por presunto acoso moral, cuál debe ser el procedimiento interno a seguir y qué consecuencias para los involucrados -especialmente el acosador- puede conllevar la constatación de violencia en el trabajo.

En este sentido Nicolliello y Colotuzzo en el trabajo referenciado en el acápite de este capítulo señalan, citando a Gamonal, S. & Prado, P., El mobbing o acoso moral en el trabajo, Lexis Nexis, Santiago de Chile, 2006, pág. 91: "a) el deber de informar en forma

periódica a sus trabajadores sobre el acoso moral y sus secuelas, b) la formación de sus mandos medios y altos respecto a las causas y alcances del mobbing, c) recibir las quejas o denuncias de acoso moral en el lugar de trabajo, d) investigar las mismas, e) adoptar medidas de prevención específicas, f) sancionar a los acosadores, y g) establecer una política de reinserción en casos en que la víctima deba ausentarse de su puesto de trabajo por el acoso padecido".

La Dra. Mangarelli postula por su parte "que el empleador informe a los trabajadores la política de rechazo a toda forma de acoso en el trabajo. Esta comunicación puede estar establecida en el Reglamento interno, o en el Código de Conducta, o también realizarse de modo separado. Cada vez son más comunes los Códigos de Conducta de empresas o grupos de empresas en los que se hace referencia al acoso en el trabajo... y se expresa que el trabajador tiene derecho a desempeñarse en un ambiente laboral libre de toda forma de acoso". ("Acoso Laboral Concepto y Prevención", Revista de Derecho Laboral, Tomo L, N° 225, enero-marzo 2007, pág. 122).

La función de las organizaciones de trabajadores

La doctrina sugiere a los sindicatos una mayor formación de sus directivos e integrantes. Que investiguen las denuncias que presenten sus afiliados con la reserva y discreción debidas para evitar el efecto búmeran sobre el presunto acosado.

Con frecuencia se advierte que, en la mayoría de los casos –especialmente cuando se trata de organizaciones gremiales que nuclean funcionarios públicos– su intervención, de existir, es muy magra, lo que aumenta la sensación de indefensión del afiliado asediado. Para que esto no ocurra y estas organizaciones cumplan con el rol que las define, entendemos es necesario además, una toma de conciencia de que el acoso es un problema grave y que cualquiera puede ser blanco del mismo. En tanto no se entienda esto, las organizaciones tienden a verlo como un problema interpersonal, y así, por incomprensión, muchas veces contribuyen al asedio con su omisión o silencio.

IX) EFECTOS DEL ACOSO MORAL LABORAL SOBRE LA VÍCTIMA, LA EMPRESA Y LA SOCIEDAD

"La anticipación cognitiva que el sujeto hace de la posibilidad de quedar excluido del circuito laboral se le materializa, al decir de Dejours, como "disciplina del hambre"; la manera de afrontar una exigencia aún más imperiosa para el sujeto en este contexto: ¡sobrevivir!, exponiendo así de manera implacable, su salud", el destacado nos pertenece, (Lic. Silvia Franco & Lic. Luis Goncálvez, "Clínica laboral: nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos" artículo publicado en: Schvarstein, L & Leopold, L (comps.), 2005, Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario, Bs. As., Paidós).

En este capítulo seguiremos el desarrollo que a este ítem ha dado el experto español y autor del primer libro escrito en castellano sobre acoso moral en el trabajo, el Prof. Lic./MBA Iñaki Piñuel y Zabala.

Piñuel sostiene que el "mobbing constituye un fenómeno "viejo como el mundo", cuya incidencia ha pasado de ser testimonial o residual hasta llegar a constituir en opinión de quien esto escribe el mayor riesgo laboral para los trabajadores en los inicios del siglo XXI" (Iñaki Piñuel, Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Aguilar, primera edición, setiembre de 2003).

Efectos sobre el acosado

"La recuperación definitiva de la víctima suele llevar años y, en casos extremos, no

se recupera jamás su capacidad de trabajo. El profesor Leymann compara la gravedad de las secuelas en las víctimas de mobbing con las de las grandes catástrofes naturales. Nuestra experiencia clínica ratifica sin ninguna duda su valoración" (Iñaki Piñuel, Mobbing: Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo, Ed. Aguilar, primera edición, setiembre de 2003).

Según Piñuel, el acoso moral en el trabajo (al que él denomina como mobbing o acoso psicológico) se desarrolla a través de distintas "fases".

Particularmente interesante, resulta a los efectos de esta fundamentación, la precisión con que el catedrático español define la médula de las fases del acoso como un proceso de "satanización" de la víctima.

Esta "satanización" ha sido comprobada a través de la experiencia profesional, y nos ha llevado a advertir con estupor cómo funcionarios con más de veinte años de servicio con fojas intachables, pasan de un día para otro a ser los indeseables, con los que no se puede hablar, ni siquiera rozar cual leprosos, consecuencia del surgimiento abrupto de una serie de denuncias, quejas o sumarios visiblemente inmotivados.

Esta abusividad en cuanto al ejercicio del poder disciplinario, a la que aludimos por ser la más frecuente en el ámbito de la Administración, genera a la víctima una gran inseguridad en sí misma, la que repercute directamente en el desempeño de sus tareas, obrando de esa forma como justificativo de las razones dadas por el acosador. Esto como lo explica Piñuel, se debe a que ningún ser humano puede tolerar durante un lapso de tiempo prolongado esta forma de tortura sutil, a la que califica de "linchamiento moral", mediante el sometimiento de su persona a una mirada con lupa, al solo efecto de detectar y maximizar sus errores, cuando no, inventarlos.

Esta frustración e impotencia generan en la persona irritabilidad, lo que la torna proclive a tener respuestas intempestivas, fuera de tono y esencialmente defensivas. La persona al llegar a este estado, generalmente consulta al médico, quien generalmente por desconocimiento del tema procede al diagnóstico de enfermedades que se exhiben como la cúspide del iceberg, más no llegan al fondo del asunto ya que relativizan los aspectos que hacen al medio laboral tóxico.

El individuo se debate entre la necesidad de conservación del empleo y la protección de su salud que día a día se va deteriorando, lo que lleva al ausentismo y a bajas médicas prolongadas, que finalmente para satisfacción del instigador del asedio, concluyen frecuentemente con el despido, la renuncia, o la destitución del hostigado. Esto comporta daños económicos al trabajador que pierde parte de su salario al ampararse al seguro de enfermedad, le genera por su parte erogaciones al tener que consultar con profesionales de la salud y abogados, y en la peor hipótesis la pérdida de la fuente de ingresos cuando es despedido.

La víctima se enfrenta así a la más cruel de las formas de soledad: la soledad en compañía. Esto se produce por lo que Piñuel explica como consecuencia de un "error básico de atribución" en el que incurren tanto la familia como los amigos del asediado y se traduce en el famoso "algo habrás hecho".

Y es nada menos que esta falta de apoyo y comprensión de parte de amigos, familiares y terapeutas, la que impulsa en un estado de total desesperación y falta de salidas, a enfermedades como la depresión, el síndrome de estrés postraumático, el pánico, trastornos somáticos, alteraciones de la personalidad y del comportamiento

manifestados especialmente en conductas evitativas del lugar de trabajo, adicciones y en los casos más graves el suicidio.

El suicidio como la "solución" más dramática a estos casos ha sido estudiada en nuestro país en forma conjunta e interdisciplinaria por el Dr. Gabriel Motta Bermúdez, médico fundador de APLA (Asociación Pro Ley de Acoso) y el abogado Dr. Julio César Andrada, los que al respecto nos dicen: "En la investigación que nos hemos propuesto, nuestro objetivo es la determinación de la incidencia del acoso moral como causa de depresión mayor, y del suicidio como su más dramática expresión, alertando sobre la necesidad de medidas de acción, para la prevención y control, que posibiliten la disminución de la tasa -ante las elocuentes cifras que mostramos, de dos casos por día, es evidente la ineficaz inoperancia e incontinencia del sistema actual-".

Y agregan, "El suicidio por acoso laboral presenta una cifra oculta de la causa social, sumamente alta, debido a la negación mediática y sistemática de estos comportamientos por parte de los involucrados y autoridades, todo lo que ha constituido uno de los mayores factores en la demora de medidas asistenciales y preventivas.

...El mito de la sociedad que desea creer que la problemática del suicidio está circunscripta a determinados grupos de individuos "enajenados mentales" o de determinadas áreas sociales o económicas y culturales se desvanece ante la realidad de que el suicidio e intento del mismo, con sus diferentes modalidades, y conductas suicidas se expresa en vastos sectores integrantes de la sociedad.

El acoso laboral institucional y corporativo, tradicionalmente ocultado y silenciado, está emergiendo a la superficie a través de comportamientos, cada día más agravados, en sus características y en sus consecuencias.

...Los participantes de este tipo de violencia, en numerosos casos, son los tres integrantes del sistema de relaciones laborales, estado, empresa y empleados, y esto constituye, la consideración de una línea endeble entre autores de los hechos de violencia y las víctimas.

Estos actores, tanto autoridades, empleadores como empleados, participan a través de su propia vulnerabilidad de no controlar, por diversos motivos, esta violencia en los lugares de trabajo, lo que conduce a permisibilidad, agravamiento y reiteración de tales comportamientos violentos".

Tanto el galeno como el jurista manifiestan que en Uruguay las causas sociales del suicidio afectan a dos tercios de las estadísticas, y en consecuencia insta a la realización de estudios estadísticos serios que determinen qué porcentaje exacto ocupa el acoso moral en el trabajo dentro de las causas sociales.

Y concluye su estudio monográfico aprobado en la carrera de Relaciones Laborales, en la siguiente y desmoralizadora constatación: "Uruguay está a la cabeza de las estadísticas en número de suicidios en América Latina" (Obra conjunta del Dr. Gabriel Motta y Dr. Julio César Andrada, "Estudio estadístico-epidemiológico sobre la incidencia de acoso laboral como causa de síndrome de depresión mayor y suicidio en hombres y mujeres", inscripto en el Registro de Propiedad Intelectual en el año 2006).

"En suma, respecto a las consecuencias podríamos decir que el efecto devastador que las víctimas sienten tiene el mobbing sobre ellas, las hace evitar toda nueva situación (laboral) que le ponga de bruces con la posibilidad de volver a vivir ese maltrato, autoexcluyéndose, en algunos casos, del circuito laboral" (Mobbing: Violencia Psicológica en el Trabajo, Origen y Consecuencias, Franco, S., 2003; en Leopold, L. et al. (2003) La

práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo, Ed. Psicolibros).

Efectos sobre la familia de la víctima

"La familia es la base de nuestra sociedad. El estado velará por su estabilidad moral y material, para la mejor formación de los hijos dentro de la sociedad" (Artículo 40 de la Constitución de la República).

"Las diferentes consecuencias psicológicas que provoca el acoso laboral hacen que su comportamiento en el seno de su núcleo familiar varíe.

Sus familiares se encuentran entonces con una persona desmotivada, sin ganas de vivir, a la que nada parece importarle o, en otros casos con alguien suspicaz, que se ofende por todo, impaciente e irritable.

Ante este cuadro, muchas veces los familiares reaccionan en primera instancia con enojo, dado que no comprenden los motivos de estos repentinos cambios de conducta de su familiar. El desconocimiento de la gravedad del problema suele llevarlos a creer que su pariente está exagerando y a pensar que "problemas en el trabajo tenemos todos". Es muy difícil para la familia del acosado comprender las consecuencias psíquicas del acoso laboral sin algún tipo de ayuda externa», así resumen el impacto del acoso sobre el núcleo familiar Lembo, Abadí y Parés Soliva en su obra Acoso Laboral, Ed. Anaké, 2010, pág. 83.

La incidencia específica sobre la vida conyugal la describe Piñuel de esta forma: "La relación de pareja se resiente fuertemente de una situación de acoso psicológico en el trabajo. Las consultas por mobbing suelen llegar... como último recurso antes de proceder al divorcio o separación.

El mobbing constituye a ciencia cierta una de las situaciones más graves por las que una pareja puede pasar y supone un verdadero "estado de excepción" en el transcurso de la relación", (Mobbing: manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo, editorial Aguilar, primera edición, setiembre de 2003, pág. 125).

Motta y Andrada por su parte destacan que "La repercusión familiar del síndrome puede ser importante, con aumento de la tensión entre los cónyuges y mayor morbilidad general tanto para ellos como en sus hijos".

Efectos sobre las empresas e instituciones cuyo personal es afectado por acoso moral

Las empresas e instituciones sufren severas consecuencias producto del acoso moral.

"Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empresarios recae el costo directo del trabajador perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes" (Trude Ausfelder, Mobbing, editorial Océano, 2002, pág. 141).

Desarrollando brevemente lo expresado por Ausfelder debe tenerse presente que el acoso moral genera una compleja trama de traumatismos que interrelacionadamente repercuten unos sobre otros. El trabajador hostigado por una reacción instintiva de supervivencia pasa a estar a la defensiva, lo que apareja que cada vez menos dedique

sus energías físicas e intelectuales en el cumplimiento de su trabajo. Así su labor pierde calidad y empieza a cometer errores. Esos errores repercuten en una relación de causalidad directa en perjuicio de la empresa, lo que en muchos casos dará lugar a reclamos de parte de los clientes o beneficiarios de la organización, llegando en varios casos a condenas judiciales por prestación indebida de los productos o servicios.

A nivel del grupo laboral en su conjunto, el acoso, provoca un enrarecimiento del clima laboral lo que además de potenciar los errores individuales proyecta frente a terceros una pésima imagen de la organización/empresa. Se quiebra asimismo la contención grupal y esto hace que los proyectos de grupo desaparezcan, dando lugar al recelo que conduce al gráfico "sálvese quien pueda". En la vida cotidiana es fácil advertir en qué lugares hay un mal clima laboral, esa sensación de no querer volver más a un negocio o institución porque se respira "pura negatividad", esa sombra densa y sombría que persigue al cliente/usuario al salir del recinto organizacional. El alejamiento de los clientes es un hecho cierto cuando cunde este tipo de climas empresariales.

Un artículo periodístico publicado en nuestro país da cuenta de los daños en palabras de la Directora del BPS en representación de las empresas, Cra. Elvira Domínguez: "Por más que el BPS es el que se hace cargo del subsidio por enfermedad, hay costos asociados que recaen sobre la empresa, y entre esos costos tenemos el de capacitar a alguien o tener que sustituir a ese trabajador en su ausencia" ("Licencias médicas se duplicaron desde que el BPS dejó de controlar", diario El País, 24 de diciembre de 2011).

No puede sin embargo soslayarse el más visible de los efectos del acoso a nivel social. La sociedad acusa recibo del impacto creciente de las bajas médicas certificadas por BPS en forma invisible, pero no por ello menos grave.

Las cifras aisladamente podrían advertir un uso abusivo del sistema de certificaciones, pero en un estudio más profundo y atendiendo al tipo de enfermedades de mayor incremento, se abre un abanico de preguntas que señalan en una misma dirección: la causa profunda de dicho incremento. Un artículo más reciente resalta que "Las estadísticas de certificaciones del BPS muestran que existió un cambio en la distribución del tipo de enfermedades. Las psiquiátricas aumentaron a más del doble en los últimos diez años. Se pasó del 5,8 % en 1999 al 12,5 % en 2010" ("Preocupa a empresarios excesiva suba de licencias por enfermedad", diario El País, 20 de febrero de 2012).

En conclusión: "Con la emergencia del mobbing, nos encontramos con la contradicción de que en una sociedad cada vez menos tolerante con la violencia entre seres humanos, defensora de los derechos del hombre, contraria mayoritariamente, a la pena de muerte, que promueve mecanismos para atajar el maltrato a la infancia, y que es ferozmente contraria a la violencia doméstica, al mismo tiempo tolera la violencia en el trabajo; de tal manera que podemos afirmar que existen actuaciones violentas en un espacio social, el trabajo, donde la violencia se manifiesta de forma insidiosa y sin nada que lo impida". (Norberto Lembo, Mauricio Abadi, Marina Parés Soliva, "Acoso Laboral", editorial Anaké, 2.^a edición 2010, pág. 232).

Corresponde dejar constancia de que el proyecto de ley adjunto fue elaborado, junto a esta exposición de motivos, por un grupo de profesionales encabezado por la doctora Soledad De Franco y que fue impulsado en la pasada legislatura por el senador Jorge Saravia y por los diputados Carmelo Vidalín y Pablo Abdala.

Montevideo, 4 de agosto de 2015

PABLO D. ABDALA
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO
EDMUNDO ROSELLI
REPRESENTANTE POR COLONIA
DANIEL PEÑA FERNÁNDEZ
REPRESENTANTE POR CANELONES
OMAR LAFLUF
REPRESENTANTE POR RÍO NEGRO
WILSON EZQUERRA
REPRESENTANTE POR TACUAREMBÓ
EGARDO MIER
REPRESENTANTE POR TREINTA Y TRES
MARIO GARCÍA
REPRESENTANTE POR LAVALLEJA
ALBERTO PERDOMO GAMARRA
REPRESENTANTE POR CANELONES
JOSÉ YURRAMENDI PÉREZ
REPRESENTANTE POR CERRO LARGO
IRENE CABALLERO
REPRESENTANTE POR MONTEVIDEO

≠