



Aproximación al estudio de la violencia psicológica en el trabajo

LYDIA GUEVARA RAMÍREZ*

RESUMEN

Este artículo alerta sobre las distintas formas de violencia psicológica y la manipulación que de ella hacen quienes buscan, por esta vía, llevar a sus víctimas a situaciones de estrés, a sufrir daños tanto físicos como psicológicos, a enfermarse y a tomar, en últimas, la decisión de abandonar el trabajo sin indemnización moral ni material. El problema está en que el derecho no tutela la violencia psicológica en una norma pero aún así quedan los principios constitucionales, los del derecho laboral y el orden fijado entre los seres humanos.

PALABRAS CLAVE: Violencia psicológica, acoso sexual, acoso moral, fraude de ley, derecho laboral.

ABSTRACT

This article warns on the different forms of psychological violence and its manipulation by those who seek to lead their victims into strenuous situations, suffering physical and psychological damage, becoming ill and, finally, leading them to take the decision of abandoning their work without a moral or material indemnization. The problem resides in that the legal system does not cover psychological violence as a law, although there are legal alternatives through constitutional principles such as labor law and the fixed order among human beings.

KEYWORDS: Psychological violence, sexual abuse, moral abuse, legal fraud, labor law.

Fecha de recepción: mayo 3 de 2010

Fecha de aprobación: junio 1 de 2010

* Secretaria General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas por los periodos 2003- 2005, 2007-2009 y ratificada en 2009 hasta el 2011. Secretaria de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba. Profesora titular adjunta de la Universidad de La Habana. Miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Abogada. Candidata a Doctora en Derecho, fase de terminación de tesis doctoral.



Introducción

Este tema provoca interés por el hecho de que normalmente somos sujetos pasivos de actos de violencia y no lo notamos porque estamos acostumbrados a determinadas conductas que ya las hallamos como parte integrante del actuar diario y ni nos ofenden ni preocupan. Pero desde que en el ambiente laboral se producen los primeros síntomas de malestar en el personal, producto de acciones dirigidas en contra de la intimidad, la honra, la imagen o la propia dignidad de la persona humana, debemos estar alertas para evitar que se desarrolle un clima de hostigamiento y de irrespeto por el derecho de los demás.

Todos necesitamos que se respete nuestra intimidad y que nadie pueda hacer uso ni abuso de la misma. Para agregar en este sentido, como la violencia psicológica no deja huellas físicas es un elemento bien manipulado por quienes saben que pueden llevar a vías de hecho sus intenciones malsanas de despojar de sus derechos a los demás, ya que cuando se cumple el fin último que persigue la violencia en el ambiente de trabajo en forma de acoso moral, que es el abandono de la plaza por el o la acosada, es cuando su ego se hace evidente y patente.

El Derecho no puede estar ajeno a estas conductas, y aún sin existir normas específicas que tutelen los derechos de los y las trabajadoras, nos armamos de los principios constitucionales y de los principios del derecho laboral para evitar que se amenace y dañe nuestra salud y bienestar físico y mental.

Dice la Organización Mundial de la Salud –OMS– en su *Informe sobre Violencia* del año 2003, que violencia es el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daño psicológico, trastornos del desarrollo o privaciones y atente contra el derecho a la salud y la vida de la población.

La definición de la OMS se adentra en los factores socio culturales, económicos e idiosincrasia de cada pueblo. Por eso es imposible con un solo texto



La violencia psicológica en el trabajo tiene variedades. La Organización Internacional del Trabajo –OIT– se refiere a las coacciones y el acoso psicológico. Otros autores mencionan el maltrato, las humillaciones, el hostigamiento, para analizar este tema del cotidiano del mundo actual.



La violencia psicológica en el trabajo puede tener como origen, en última instancia, el uso extralimitado del poder legítimo de dirección que posee la autoridad administrativa y no el uso de la fuerza física.

El fin último que se persigue es el abandono del cargo por parte de la víctima y no el gozar de un privilegio o saciar un deseo, disfrutando de favores sexuales conseguidos por intimidación. Entonces, el acoso sexual es otra conducta más dentro de las violencias en el trabajo.

El entorno geográfico, cultural, socioeconómico y la situación política influyen mucho en la forma de analizar los fenómenos y, en consecuencia, me atrevería a decir que un argentino, por ejemplo, no piensa ahora igual a como pensaba hace siete años, o las poblaciones de países integrados a la colaboración en los marcos de la Alianza Bolivariana para los pueblos de Nuestra América –ALBA–, o los norteamericanos después del 11 de septiembre de 2001. En un entorno agresivo, no se puede pensar igual. “Dicen que el hombre piensa como vive” y en parte llevan razón.

La violencia psicológica en el trabajo puede tener como origen, en última instancia, el uso extralimitado del poder legítimo de dirección que posee la autoridad administrativa y no el uso de la fuerza física. La diferencia en sus manifestaciones en el lugar de trabajo está en ese “uso del poder” cuando se hace de forma organizada, controlada, de acuerdo con los reglamentos y la ley, y no de manera arbitraria, excesiva y extralimitada.

Y siempre provoca daños tanto físicos como psicológicos. Cuando la persona se enferma, producto del ejercicio fraudulento del poder por parte

abarcando los problemas. No piensa igual del “acoso moral” el trabajador europeo de diferentes países, digamos por ejemplo, de Suecia o Alemania, que el trabajador brasileño, argentino o mexicano. Y ¿por qué? Porque tienen situaciones diferentes y distintos enfoques del problema.

Un caso a analizar se produce con el acoso sexual, el cual considero que podría ser una variante del género “acoso psicológico” cuando sea utilizado como elemento de poder y de agresión, y cuando el



del jefe o sus representantes, esta la conduce a solicitar su baja temporal con certificación médica de incapacidad para el trabajo, se altera su salud y lo induce a la llamada “espiral del estrés”. ¿Por qué decimos ejercicio fraudulento del poder? Porque a nuestro entender, la violencia psicológica en el trabajo, para obtener los resultados esperados por el agresor, se acompaña del fraude de ley, argumentado en el uso de una norma jurídica para fundamentar la medida asumida, violando con ello la adopción de una medida al amparo de otra norma legal.



La violencia psicológica en el trabajo tiene variedades. La Organización Internacional del Trabajo –OIT– se refiere a las coacciones y el acoso psicológico. Otros autores mencionan el maltrato, las humillaciones, el hostigamiento, para analizar este tema del cotidiano del mundo actual. Para nosotros se trata de sinónimos o aspectos de un mismo problema: vulneración de derechos, incumplimiento de deberes, alteración del ambiente de trabajo y sobre todo, un acto de discriminación.

Estas diferencias se presentan cuando el fin último que se persigue tiene connotaciones que pueden ir desde hacer sufrir a la víctima y disfrutar con su languidecimiento, el enfrentamiento audaz basado en la realidad y la ley que puede llegar a límites insospechados de vulneración de los derechos y acciones dirigidas para minar las fuerzas del afectado, hasta lograr que ésta abandone el lugar de trabajo sin ninguna indemnización moral ni material, consciente de que de esta forma puede evitar un mal mayor por las lesiones que ocurrirían a su salud de continuar luchando por su autoestima y su vida profesional.

El Informe Randstad¹, en su capítulo 3 en que aborda el tratamiento jurídico del acoso moral en el trabajo, al referirse a la necesidad de hacer un

La violencia en el trabajo es el resultado de factores individuales y colectivos; de un enfoque social determinado; de factores culturales, económicos, políticos y no solamente de la conducta aislada de un individuo.

1. Publicación española sobre temas de violencia psicológica en el trabajo y sus manifestaciones.



Cuando el trabajador declara que está siendo sometido a humillaciones, maltrato, acoso, terror psicológico, el cónyuge u otro miembro de la familia desvaloriza el hecho y sus efectos por las posibles consecuencias que deben afrontar si la persona es despedida o sufre alguna enfermedad prolongada por los riesgos que afronta en el ambiente laboral.

análisis jurídico del “mobbing” desde la ley, aporta una importante conclusión en el sentido de que éste supone

un atentado contra la integridad moral y la dignidad del trabajador independientemente del daño psicológico. Este es el elemento definitorio para el análisis desde la psicología y la psiquiatría, pues lo que interesa es el daño, sus causas y consecuencias.

Ciertamente, al derecho interesan los fundamentos de hecho, o sea, qué riesgo estuvo presente y cómo se motivó el daño para los argumentos legales en su proceder, eligiendo de esa forma la autoridad ante la cual reclamar y cómo hacerlo.

Los matices hacen aparecer esas imperceptibles diferencias. La OIT² reproduce un cuadro de conductas con el genérico de “Violencia en el trabajo”, dividiéndolas en causas físicas y psicológicas pero no intenta diferenciar cuándo hablamos de violencia psicológica y cuándo de violencia física. Cabe reflexionar y posteriormente preguntarse: ¿cuando la violencia psicológica causa un daño físico y notorio en el ser humano pudiéramos decir que estamos a un paso de la violencia física? ¿acaso se trata de violencia física porque toca el cuerpo de la víctima?, ¿y la violencia psicológica solamente atañe a la psiquis del ser humano?

En el entorno jurídico me afilio al criterio de la coordinadora de la Comunidad Virtual de Violencia Psicológica (enlace externo de OMS), Lic. María José Blanco Barea, y que he sostenido hasta ahora: la violencia en el trabajo es el resultado de factores individuales y colectivos; de un enfoque social determinado; de factores culturales, económicos, políticos y no solamente de la conducta aislada de un individuo, porque si la vemos de esta última forma llegaríamos a la conclusión de que eliminado el o la causante del acoso terminamos el conflicto, cuando el problema es mucho más complejo y requiere un análisis multidisciplinario.

Hay factores al nivel social que cambian la conducta del ser humano. Así tenemos que con un efecto multiplicador se puede observar los resultados

2. Se refiere a la obra de Duncan Chapell y Vittorio di Martino conocida como *Violence at Work* de 1998 revisada y ampliada en una edición nueva de 2005.



de las políticas neoliberales en la desregulación, la precarización, la exclusión social y la marginalización y todo esto genera violencia. Por tanto, el origen de la violencia podría catalogarse de institucional: el Estado abandona al individuo, no lo protege, privilegia el pacto y el diálogo social entre desiguales, y tomando en cuenta que la relación laboral es una relación jurídica atípica de subordinación con el elemento de dependencia como su identificación, se provoca un resultado de abandono del trabajador a su suerte, supeditado al poder de mando y al ejercicio de la facultad arbitraria de la dirección.



La violencia al nivel social va desagregándose en violencia grupal y familiar hasta llegar a la violencia en el entorno escolar y laboral y, entonces, lo que en un momento es causa se vuelve consecuencia y viceversa. ¿Por qué? Porque esta situación social de precariedad o de informalidad genera tensión en las relaciones familiares por deficientes recursos para afrontar los gastos derivados de la manutención, y cuando el trabajador o trabajadora declara que está siendo sometido en su organización a un episodio de humillaciones, maltrato, acoso, terror psicológico, el cónyuge u otro miembro de la familia desvaloriza o sencillamente minimiza el hecho y sus efectos, indicándole que se someta, que no se enfrente, por las posibles consecuencias que deban afrontar los hijos u otros miembros del hogar si es despedido o sufre alguna enfermedad prolongada por los riesgos en el ambiente laboral.

Otro tema que solamente mencionamos para futuros estudios en el marco de la sociobiología, es el relativo al concepto que llamaría “acoso en sí y para sí”.

Trataré de explicar cuál es el sentido de estas reflexiones. El acoso en sí se trata del ejercicio fraudulento del poder porque, como se ha señalado en infinidad de ocasiones, se trata de un fraude de ley, el cumplimiento de una ley haciendo caso omiso de otra que fundamentalmente es el respeto a la dignidad humana y a la integridad física y moral del otro a quien se acosa. Y si se quiere hablar de otras leyes, “más palpables”, se está violan-

Es imposible llegar a la definición de violencia desde lo psicológico, lo sociológico, lo político, lo social, sin tomar en cuenta lo económico, lo médico, lo antropológico o lo jurídico.



Hay factores al nivel social que cambian la conducta del ser humano. Así tenemos que con un efecto multiplicador se puede observar los resultados de las políticas neoliberales en la desregulación, la precarización, la exclusión social y la marginalización y todo esto genera violencia.

perverso acosador con el sufrimiento de su víctima, previendo el fin último del abandono del trabajo. Y también está la consecución del objetivo “del beneficio propio” que se hubo de trazar como meta y que logra cuando el acosado abandona y se marcha.

Es imposible llegar a la definición de violencia desde lo psicológico, lo sociológico, lo político, lo social, sin tomar en cuenta lo económico, lo médico, lo antropológico o lo jurídico. El que quiera llegar a conclusiones sin tomar el derecho y la economía como base no tendrá resultado, porque la vida se debate entre dos realidades: el orden público económico y el socio jurídico. Qué situación tenemos ahora en que el fenómeno existe, pero el derecho no lo tutela en una norma y por eso nos enfrentamos a la impunidad de los agresores, que no son transgresores de la ley porque no existe, aunque sí de un orden fijado entre los seres humanos.

Este asunto es muy complejo, pero no podemos dejar de opinar y buscar una definición amplia que incluya todas las facetas.

do el contrato de trabajo porque no se da posibilidad de cumplir el contenido de la actividad para la cual se fue contratado, a partir del abuso de poder y del acoso que sufre el trabajador puesto que le impide desplegar sus fuerzas y sus iniciativas y le provoca en su nivel más acabado, reiteradas ausencias al trabajo³.

Pero está el acoso para sí, que ya entonces se trata de aportarle una cualificación al acoso en sí. Quiere decir, que ya se acosa por el solo hecho del disfrute que siente el

3. Recuerdo al respecto que en la CVV-PSI se debatió en el 2005 un comentario de Viviana Fanés, psicóloga clínica argentina, llamado “los hechos consumados” en el cual explica cómo a los trabajadores considerados “problemáticos” por reclamar sus derechos, se les ofrece la posibilidad de “retirarse” con una suma de dinero, siempre inferior a la que les correspondería por ley, cuya aceptación implica la renuncia a todo reclamo posterior por vía legal porque tarde o temprano serían despedidos de todas maneras.



Si el derecho, como decía Carlos Marx, es la voluntad de la clase dominante erigida en ley, hagamos entonces que esa clase dominante se vea obligada a reconocer en una norma jurídica⁴ que hay violencia psicológica cuando hay un uso ilimitado, abusivo, ilegal e ilegítimo de un poder legítimamente conferido a la administración como potestad de mando y que cuando se abusa y se llega a las aberraciones de discriminación, intimidación, maltrato, acoso, humillación, hostigamiento, persecución, entorpecimiento laboral, desprotección contra aquellos derechos “inespecíficos” porque son invisibles, inmateriales, estamos en presencia tanto del desconocimiento, como del irrespeto de los derechos humanos.

A falta de norma hay principios y los principios generalmente aceptables en declaraciones internacionales de no discriminación, igualdad de trato y oportunidades, así como de respeto a la dignidad, son derechos humanos protegidos o tutelados en las constituciones o en otras normas nacionales e incluso internacionales. Por tanto la violencia psicológica también tiene un contexto multidisciplinar, porque lo mismo puede abordarse por violaciones cometidas del derecho penal, del civil, del administrativo, del constitucional y del laboral.

Queda mucho por decir, estas solamente son aproximaciones para despertar el debate. ☹

4. Reconocer en una norma jurídica la violencia no quiere decir, necesariamente, adoptar una nueva norma, puede ser sencillamente una modificación del contenido, o verificar a través de la multiplicidad de tutelas existentes la posibilidad de que se proteja al afectado mediante la norma internacional, la Constitución nacional, la normatividad de seguridad y salud en el trabajo u otra donde se pueda reafirmar que el resultado de la acción provoca lesiones o daños físicos, psíquicos en la persona humana.