

Consideraciones acerca del “Acoso Moral”

Antonio Soljancic¹

1. Introducción

El acoso u hostigamiento moral en el trabajo es seguramente una de las preocupaciones modernas del Derecho debido al avance de las normas laborales que regulan las relaciones contractuales. En épocas anteriores este hostigamiento era, si no inexistente, sí innecesario debido a la ausencia de leyes protectoras del trabajo –y de los trabajadores– ya que el patrono se comportaba como un verdadero Señor Feudal y por ende, único regente del destino de los trabajadores asalariados.

El sistema feudal se basaba primordialmente en el trabajo agrícola y en menor escala, ganadero. Así la tierra era dividida en “franjias” (arable, praderas, pastura, arboleda y tierra inculta), propiedades éstas de los siervos y del señor, y aquellos debían proveer a éste de las necesidades, a parte del trabajo normal durante el año. La economía feudal se bastaba a sí misma y sólo una pequeña parte de la producción se destinaba al comercio exterior, trocando productos agrícolas y ganaderos con otros.

Del feudalismo se pasó al capitalismo, posiblemente a causa del nacimiento de ciudades libres, y con ellas el surgimiento de una nueva clase social, *la burguesía*, entendiéndose por tal al propietario de medios de producción y que emplea a obreros asalariados, y con él el espíritu capitalista que es motivado por la búsqueda constante de la ganancia para fines propios. De ahí que los derechos de los trabajadores, para hacer frente a la creciente competencia, eran casi inexistentes debido a la gran cantidad de mano de obra, y se circunscribían al cobro del salario y al mínimo descanso.

Este capitalismo se diferencia de los anteriores sistemas por evolucionar constantemente en búsqueda de la ganancia.

¹ SOLJANCIC, Antonio. Abogado.

Así la vida económica es transferida de la agricultura al comercio, generado principalmente por los viajes al Nuevo Mundo y al Oriente, Y de ahí a la industria quedaba un solo paso, que lo dio la llamada Revolución Industrial con la aparición de nuevas industrias y fruto de ello la creación de nuevas maquinarias.

La materia prima extraída de América y de Oriente llevada a Europa, fue industrializada produciendo con ello el éxodo del campo a las nuevas ciudades formadas, pero también la precarización de la mano de obra producto de la gran cantidad de masa obrera y la aparición de modernas maquinarias que reemplazaban en algunos casos al obrero, con ausencia de normas laborales específicas de protección al obrero

La intromisión de las ideas socialistas al mundo, a partir del "Manifiesto del Partido Comunista" (1848) de Carlos Marx y Federico Engels, introduciéndose modificaciones al mismo en los Prefacios a la edición alemana de 1872, a la edición rusa de 1882, a las nuevas ediciones alemanas de 1883 y 1890, a la edición inglesa de 1888, y a la edición polaca de 1892, estas cuatro últimas sólo firmadas por Engels, y más tarde la doctrina social de la Iglesia Católica a través de diversas encíclicas papales (véase las de "Rerum Novarum" y "Laborem Exercens"), dieron un giro auspicioso a las reglas del comportamiento obrero-patronal. Esta doctrina de la iglesia consideraba a la persona humana inseparablemente unida a la dignidad y a la libertad y consideraba al ser humano como digno y libre en virtud de su propia humanidad y no de un reconocimiento legal. Ello es así desde que *el hombre ha sido creado a imagen y semejanza de Dios. Su dignidad tiene un valor infinito y absoluto, porque está destinado a tener una relación directa con Dios en conocimiento y amor.*

Pero el primer instrumento jurídico a nivel universal en lo referente a la dignidad humana lo dio la Carta de las Naciones Unidas del año 1945 y tres años más tarde la Declaración Universal de Derechos Humanos, creaciones éstas como consecuencia – seguramente – de la crueldad humana ocurrida en la Segunda Guerra Mundial.

En nuestro país el primer Código del Trabajo, que entró a regir en abril de 1962, obra del gran jurista nacional Luis P. Frescura y Candia, ya disponía que "todo trabajador debe tener las posibilidades de una existencia *digna* y el derecho

a condiciones justas en el ejercicio de su trabajo..." (art. 16), norma que es trasunta en el vigente Código del Trabajo (art. 15).

Pero esta dignificación del trabajo del obrero alcanzó su máxima protección en la Constitución Nacional (1992) que ya establecía como garantías que "todos los habitantes de la República tienen derecho a un trabajo lícito, libremente escogido y a realizarse en condiciones *dignas* y justas..." (Art. 86). "No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores..." (Art. 88).

Vemos pues que a más de doctrinas aplicables a la dignidad del trabajador, las mismas fueron plasmadas en normas positivas que regulan la convivencia entre el empleador y el trabajador, respetándose siempre la dignidad del trabajador.

2. Acoso moral. Acoso sicológico

"El contrato de trabajo debe ser cumplido de buena fe..." (art. 61 Código del Trabajo). El deber de la buena fe obliga a ambas partes por igual a comportarse con lealtad (se es fiel al compromiso asumido, se obra con veracidad, sin dobleces ni engaños) en el cumplimiento de sus deberes. Por el contrario, la deslealtad supone una conducta abusiva que colisiona frontalmente con la buena fe, dificultando en extremo la convivencia humana. En ocasiones daña severamente la dignidad de las personas, especialmente cuando se trata de la persona trabajadora, ya a través del trato en forma discriminatoria, ya en forma de acoso, que se prolonga a través del tiempo.

Se habla extensivamente y en forma indistinta, del acoso "moral" y del acoso "sicológico", dando a entender que los dos conceptos son idénticos o sinónimos. Algunos autores se inclinan a considerar al acoso moral como la terminología más adecuada al concepto - que más adelante trataré de conceptualizarlo - adecuación ésta que supone un aspecto más amplio del sicológico, pues el término moral comprende una forma de conducta en que se diferencia el bien del mal, lo lícito de lo ilícito, lo legítimo de lo ilegítimo, de lo que se considera como aceptación y de lo que se considera inaceptable para la sociedad, pues en definitiva lo que produce en la víctima dicho acoso es la humillación en su condición humana, pudiendo o no producir dicho acoso en ella graves consecuencias sicológicas. Otros sin embargo, prefieren el término "sicológico", que supone la existencia de trastornos que derivan en patologías, como delirios, complejos, neurosis, traumas,

alteraciones graves en la psiquis, paranoia, esquizofrenia, como también de anomalías sicopáticas. "Personalidad sicopática es un término aplicado a varias anomalías y desviaciones de estructura de la personalidad en individuos que no son ni sicóticos ni débiles mentales, y que sin embargo son incapaces de participar en relaciones sociales satisfactorias o de someterse a las normas comunes de determinada cultura"².

También suelen utilizarse los términos "mobbing", "bullying", "harassment", los "whistleblowers" y el "ijime", como sinónimos a los conceptos de acoso moral o acoso psicológico. El primero de ellos, el "mobbing", que si bien fue utilizado por primera vez por el etnólogo Konrad Lorenz que lo aplicó a las conductas agresivas de los grupos animales que quieren echar a un intruso, posteriormente en la década del sesenta el médico sueco Peter Paul Heinemann lo modificó para describir a la conducta hostil de ciertos niños respecto a otros en las escuelas. Pero quien lo conceptualizó dándole el carácter "laboral" a la palabra fue el Psicólogo alemán Heinz Leymann para describir las formas severas de acoso en las organizaciones, diciendo: "Por *mobbing* se entiende las acciones repetidas y reprensibles o claramente negativas que se dirigen contra los empleados de manera ofensiva y que pueden conducir a su marginación de la comunidad en el lugar de trabajo". Sin embargo el origen del término es el de asediar a una muchedumbre o a un grupo de personas, no a una determinada, no siendo ellas necesariamente trabajadoras.

Por "bullying" (del inglés *to bully*, que significa ofender brutalmente, maltratar, y *bully*, la persona brutal) se describen las vejaciones y amenazas que los niños les causan a otros niños, extendiéndose posteriormente dicho término a las actividades deportivas, a la vida familiar y también al ámbito del trabajo.

Carroll Brodsky, Psiquiatra norteamericano, habla del "harassment" (*hostigamiento*, en inglés) aludiendo a los "ataques inopinados de una persona a otra para atormentarla, frustrarla y provocarla", sin aludir expresamente al ámbito laboral.

Por "whistleblower" se traduce literalmente por "el que hace sonar la campana o se va de la lengua". Es aquella persona que denuncia a la opinión pública los actos de corrupción o violaciones de la ley en el lugar en donde trabaja o con

² Huáscar Cajías. K. Criminología. p. 403.

referencia a los servicios públicos, y por ello sufre de represalias con el objetivo de que se calle (cualquier semejanza es sólo casualidad).

El "ijime" (en japonés, acoso) es la presión de un grupo para formar a los jóvenes ingresados a la empresa o también, para someter a los elementos perturbadores. El objeto del "ijime" es integrar (alinearlos?) al individuo al grupo y a sus reglas. El dicho japonés de que *"el clavo que sobresale se encontrará con el martillo"* expone con claridad al "ijime".

Como se ve todos estos términos se acercan al acoso moral, pero lo que se entiende con mayor proximidad (hasta si se quiera sinonimia) es el existente entre este acoso moral y el "mobbing", pero también el "bullying".

Me atrevo a conceptualizar al acoso moral como todo comportamiento abusivo y humillante (palabras, gestos, actitudes), tendencioso y habitual (reiterado, a través del tiempo), atentatorio a la dignidad de la persona (trabajador/a), por medio del cual y mediante el desequilibrio psicológico de la víctima, se busca alcanzar el objetivo pensado y deseado: de desahuciarla, poniendo fin al contrato de trabajo sin responsabilidad para el empleador. A veces, como lo expresa el proverbio chino, "se puede curar de un golpe de espada, pero no de un golpe de lengua".

3. Características

El acoso moral presenta características singulares que lo distingue de otros hostigamientos, principalmente en su finalidad, como el acoso profesional y el acoso sexual. El "acoso profesional" supone la existencia de condiciones de trabajo muy cambiantes en el sentido de que el trabajador sufre modificaciones continuas en el trámite normal y que deterioran paulatinamente las condiciones laborales en la oficina. El ingreso de jóvenes profesionales que deben supervisar el trabajo de los más antiguos, con ansias de "cortar cabezas" en la empresa, a cualquier costo, órdenes que pueden conducir a la confusión, reuniones periódicas sin límite de horario, observaciones en el ritmo de trabajo, cambios empresariales repentinos con sustitución de Gerentes o Jefes, etc., constituyen motivos suficientes para desestabilizar al trabajador.

Produce muchas veces estrés, pero también pueden conducir también a otras consecuencias más graves. Pero este acoso difiere del "moral", puesto que en

este último existe humillación, perversidad, deseos de provocar la desestabilización o la destrucción del trabajador/a.

En cuanto al acoso "sexual" el acosador busca afanosamente la satisfacción de sus instintos sexuales, ofreciendo dádivas y premios al acosado. Ascenso en los cargos y funciones, aumento de salario y otras remuneraciones o beneficios, regalos, etc., constituyen el medio para producir el resultado buscado.

En el acoso moral, en primer lugar debe haber una **intencionalidad** y una dirección bien definida, pues el que acosa dirige su voluntad vejatoria contra la víctima. Si bien se piensa que la intención de vejar al trabajador o a la trabajadora proviene directamente del Gerente, Administrador o Director de la empresa, es dable pensar que también dicha intencionalidad puede provenir de compañeros/as de trabajo. No olvidemos que los celos, la rivalidad, la envidia y la vanidad son sentimientos que pueden conducir al hostigamiento, al acoso. La obtención de un título universitario de grado o de post-grado de suma importancia, del cual carece el Jefe, mención de honor o calificaciones excelentes, desconocidas en los antecedentes del Superior en la empresa, la preferencia hacia un determinado trabajador o trabajadora por sus cualidades intelectuales, o simplemente por razones estéticas o inclinaciones sexuales, son causales suficientes para la perturbación de la víctima trabajadora que se muestra indefensa.

Tampoco hay que olvidarse del miedo, pues en las situaciones económicas difíciles por las que atraviesa un país el empleo se resiente en primer término, con la derivación previsible: la desocupación. Véase nada más las consecuencias en Europa, Estados Unidos y América de la crisis mundial que se vivió en los años 2008 y 2009, y que subsiste en la actualidad, con los millones de desocupados. Es ahí en donde el trabajador/a, ante la posibilidad de quedar cesante, temor que trasciende el lugar de trabajo, inclusive a sus horas de esparcimiento, se ve fuertemente presionado en su interior a complacer al Jefe, miedo a la equivocación, comportamiento hasta si se quiere servil, inclusive hacia sus compañeros, derivándose en ocasiones al desequilibrio emocional y síquico.

En segundo lugar se aprecia la **habitualidad** o la **repetición de hechos vejatorios prolongados en la conducta**. Unos o dos casos esporádicos consistentes en enojos, reproches, palabras ofensivas, alguna sanción reputada como injusta, maltrato, críticas desmedidas, etc. no constituyen acoso. Hans

Leymann menciona un plazo de seis meses (como mínimo una vez a la semana) para que se produzca lo que él considera "mobbing". Pienso que no es necesario un plazo bien determinado pues puede haber acoso sistemático por un plazo menor a los seis meses consiguiéndose el efecto deseado. No se trataría entonces de poner un plazo para considerar al acoso como producto de la intención del agente, sino sólo que dicho acoso sea habitual, sistemático y por un plazo indeterminado, pero prolongado y repetido a través del tiempo.

Tendencioso resulta el acoso moral porque dicha presión tiene por finalidad el abandono del trabajo. Para ciertos autores la tendenciosidad del plan del victimario se halla en causar un daño psicológico, con dosis de crueldad, si es posible no recuperable, logrando con ello la finalidad esperada.

Perversidad. No cabe duda de la conducta perversa del acosador pues el acoso a que somete a su víctima constituye un vejamen a la misma; se la hace padecer humillándola ya sea con palabras desatinadas o irreproducibles, gestos, o simplemente haciéndole el vacío, esto es evitando saludos, prohibiendo a los demás empleados en tomar contacto con la acosada, omitiendo invitaciones a reuniones sociales de la empresa, y otras actitudes destructivas. En no pocas ocasiones la perversidad de la conducta del acosador llega a extremos rayanos en la sevicia, a tal punto que la finalidad del acoso ya no es tanto el abandono del trabajo por parte del empleado/a, sino va más allá al buscar dañar la salud -física y psicológica- de la víctima, en las más de las veces en forma irrecuperable

Aislamiento. Constituye un medio y una consecuencia del acoso moral. En este punto se trata sólo como medio para producir resultados, ya que más adelante se hablará de la consecuencia en la conducta del acosado. El típico accionar del empleador acosador es el aislamiento de la persona trabajador/a, trasladándola a sitios o a secciones alejados de sus compañeros (algunos lo denominan "exilio interior", otros "freezer"), evitándose el contacto visual con la víctima, cancelándosele el acceso al Internet, prohibición de contactar con Superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, nula invitación a reuniones de compañeros o aniversarios y fiestas de la empresa, comunicación sólo por medio escrito, retiro de línea telefónica directa, desvío de llamadas de clientes, negativa del Jefe en otorgarle entrevistas, etc. etc. El silencio y el vacío constituyen la premisa esencial del aislamiento que, de acuerdo a la condición socio-cultural del

trabajador/a, funciones y lugar de trabajo, tendrán su influencia en mayor o menor grado.

4. Consecuencias

Las consecuencias del acoso u hostigamiento hacia el trabajador o trabajadora pueden resultar en la transgresión en la conducta de la persona (orden moral) o en trastornos del orden psicológico o síquico y físico (patologías). O en ambas a la vez.

En ocasiones el acoso moral deriva en conductas recuperables a corto tiempo, por lo que no produce secuelas de importancia. En otras, ese acoso deriva en desequilibrios físicos y síquicos, con consecuencias que perduran en el tiempo, y por ende difíciles de extirpar.

La vergüenza ante el mundo exterior se explica porque la víctima cree en que su quietud y falta de respuesta ante el constante acoso a que fue sometida, sería objeto de burla al considerársela una persona irresoluta, de falta de carácter, pusilánime, vergüenza ésta que se ve acrecentada si la víctima es de sexo masculino.

Como consecuencia indirecta de la vergüenza asumida, la misma trae consigo la desilusión y falta de esperanza en la víctima, pues a no dudarle, las ilusiones que tenía consigo en el trabajo, y con ello la esperanza en un futuro mejor, se ven diluidas por la humillación sufrida.

Que, si bien el aislamiento es un medio para provocar el efecto deseado por el acosador, como ya se lo ha tratado en líneas anteriores, fruto del acoso moral, y de la vergüenza y desilusión experimentada por la víctima, ésta cae en un aislamiento que en casos extremos llega a ser total, máxime cuando la víctima carece de familiares muy próximos, como padres, cónyuge, hijos. Se encierra en un "casarón", volviéndose introvertida, alejándose de amistades, sólo viviendo "su mundo". La sensación del fracaso en la vida debido al ambiente poco favorable o a la debilidad en el carácter, influye decididamente para el aislamiento del trabajador/a.

Pero también resulta evidente que las consecuencias del hostigamiento hacia la persona trabajadora, en no pocas ocasiones, produce traumas psicológicos de

difícil solución, desencadenándose también trastornos físicos prolongados con secuelas irreversibles.

La fatiga crónica diaria que puede ser fruto del estrés a que se ve sometida la víctima del acosador durante el trabajo, inevitablemente conducirá a la depresión. Esta enfermedad, pues no sólo puede tildarse a la misma de un simple estado de ánimo, conduce a la persona en muchos casos a la autoeliminación. Si bien no podría culparse de ello en forma directa al acosador, ya que podría no ser precisamente el efecto buscado por éste, sí tiene relación con el "mobbing", causa ésta que como se tiene escrito, va más allá del simple acoso o el hostigamiento moral.

El regreso a heridas pasadas suele ser consecuencia del acoso a que se vio sometida la persona en su vida laboral. El maltrato sufrido en la infancia por los padres, compañeros en la escuela, o amigos, que pensó haber quedado en el olvido, la frustración de un matrimonio disuelto, acaso también por un abuso sexual oculto en su juventud, reaparecen con frecuencia cual fantasmas en frías noches de invierno.

Tratamiento médico anterior que habría derivado en una intervención quirúrgica disminuyendo, o anulando, en ciertos casos la virilidad, o la capacidad en concebir en las mujeres, y que produjo en su momento traumas (acaso complejos?), nuevamente desemboca en profunda alteración sicosomática, pero ahora ya de difícil tratamiento, y más difícil aún, de recuperación.

La aparición de síntomas de orden físico, inclusive durante la época del hostigamiento, se ve acentuado con el correr del tiempo. Durante, y después del trabajo la víctima experimenta cambios biológicos, aumento, disminución o pérdida del apetito, aumento o brusca disminución del peso corporal, jaquecas, mareos, gastritis, gastroenterocolitis, úlceras, diversos malestares, hipertensión arterial, aceleración del ritmo cardíaco, disfunción eréctil, falta de apetito sexual, etc. etc. constituyen algunas enfermedades o trastornos ocasionados, unas veces desembocando posteriormente en patologías síquicas, y otras como fruto de estas últimas

El alcoholismo o la toxicomanía por el uso de estupefacientes, enfermedades como resultado del acoso a que es sometido el trabajador/a, generalmente lleva al

aislamiento, la indiferencia por los cuidados de la persona, libra al abandono físico. En lo moral, conduce al abandono de las normas de conducta, desaparición de inhibiciones y liberación de instintos a atentar contra las buenas costumbres. En otros casos se llega al suicidio, pretendiendo vencer a ese mundo que le ofrecía sólo hostilidad.

La consecuencia final del acoso perverso es la destrucción progresiva del trabajador/a, quien desestabilizado espiritual y físicamente difícilmente intente rehabilitarse. El acosado, por lo general, carece de fuerza de voluntad para sobreponerse a la degradación a que fue sometido. Cabe preguntarse, ¿algún resarcimiento económico en el orden indemnizatorio restablecerá la integridad síquica de la víctima devolviéndole el equilibrio emocional y la dignidad perdida?; ¿la sanción penal al empleador- acosador constituirá un alivio al acosado?; o, ¿sólo el trascurso del tiempo sanará las heridas?

5. Regulación Jurídica

No existe en nuestro ordenamiento positivo normas que regulen exactamente al acoso moral. Por ello se hace necesario introducir la normativa aplicable en nuestro Código del Trabajo, así como también una ley que castigue penalmente al infractor, pues sabemos que "nullum pena, nullum crimen, sine lege".

La noción del acoso moral ha ingresado ya al Código Laboral de varios países, pues se concibe que dicho acoso se produce principalmente en el ámbito de las relaciones del trabajo. Así la Asamblea Nacional de la República de Francia en el año 2000, adoptó la siguiente definición: "Ningún asalariado debe sufrir las conductas repetidas de *acoso moral* por parte de un empresario, de su representante o de todo aquél que abuse de la autoridad que le confieren sus funciones y que tienen por objeto o como efecto un atentado contra su dignidad y la creación de condiciones de trabajo humillantes o degradantes."

En el año 2001 se introdujo el concepto del acoso moral en el Código de Trabajo francés, mientras que también se legisló en Portugal (2001) y en el reino de Bélgica.

Sin embargo, ya en el año 1996, la Gran Bretaña promulgó el "Protection from Harassment Act. N° 40" estableciendo que todo acoso (sea del tipo que fuese) es

considerado delito. En este caso el concepto es más amplio pues no se detiene simplemente en el acoso moral en el lugar de trabajo.

Sería interesante la sanción y consiguiente promulgación de una ley que introduzca este concepto dentro del Capítulo de las Garantías consagradas en nuestro Código del Trabajo, así como también incluirlo como una de las causas legales de terminación de los contratos por voluntad unilateral del trabajador, o una opción al acosado/a.

Para tal efecto, se ampliaría nuestro art. 9° quedando redactado de la siguiente manera: "El trabajo es un derecho y un deber social y goza de la protección del estado. No debe ser considerado como una mercancía. Exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y se efectuará en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico compatible con las responsabilidades del trabajador padre o madre de familia. No podrán establecerse discriminaciones relativas al trabajador con motivo e impedimento físico, de raza, color, sexo, religión, opinión política o condición social. Esta ley protege al trabajador o trabajadora de cualquier acto hostil o acoso en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, debiendo el empleador adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de dicho comportamiento."

Pero también es importante que la garantía que ofrezca la ley no quede en un simple enunciado, o como simple garantía. Es necesario que los actos hostiles, el acoso o cualquier tipo de perversidad contra el trabajador/a sean sancionados con el rigor necesario. Para ello resultaría conveniente que se incluya dentro de las causas legales de terminación de los contratos de trabajo por parte del trabajador, unilateralmente, y dentro del inciso k) lo siguiente: "La conducta inmoral del empleador durante el trabajo. Entiéndase por tal las conductas repetidas de acoso moral por parte del empleador o sus representantes, quien abusando de su autoridad provoque, o pueda producir, en la persona trabajadora un daño síquico o moral."

En este caso se podría optar entre la indemnización tarifada dispuesta en el art. 85 del Código del Trabajo, o bien como lo sostuvo con su voto el ilustrado jurista Dr. Ramiro Barboza, en la Sentencia dictada en un juicio promovido por una trabajadora, disponer una renta mensual a la afectada, no menor al salario mensual que percibe, hasta el momento de su jubilación, o simplemente una

indemnización a ser fijada por el Juez o Tribunal en cada caso en particular, opción ésta que quedaría exclusivamente de parte del trabajador.

Igualmente resultaría interesante que el Código Penal Paraguayo, ley mediante, incorpore como delito al acoso moral. El art. 133 del referido cuerpo de ley sólo habla del acoso sexual como hecho punible, cometido por personas con autoridad o influencia en el trabajo contra otras personas. Claramente solo expone una perversidad de orden sexual.

Solamente una normativa clara y contundente contra el hostigamiento moral que con frecuencia se comete al trabajador/a, podría constituir un freno al que, abusando de su jerarquía en el orden laboral, comete un atentado contra la dignidad humana.

Merece un reconocimiento de los profesionales a los integrantes del Tribunal de Apelación del Trabajo quienes dictaron resolución imponiendo sanción en un proceso promovido contra la empleadora con motivo del acoso a que fuera sometida la trabajadora en el lugar de trabajo. Ante la ausencia de una norma exactamente aplicable al caso concreto y la inexistencia de fallos análogos, condenó a pagar una determinada suma de dinero en concepto de indemnización, con sobrados fundamentos en leyes análogas, principios doctrinarios y normas éticas. Podemos disentir con el fallo, como también en el monto a que fue condenada la empleadora, pero sin lugar a dudas constituye una ejemplar condena al acoso moral.

Es el momento a decidirse a combatir esta conducta hostil, acaso motivada por ausencia de normas exactas aplicables, así como también del abuso del "más poderoso" de la relación jurídico-dependiente de largo tiempo. Pero también deberá cuidarse de los posibles excesos que puedan suceder con las normas sancionatorias o penalidades aplicables, pues si se habla de conductas hostiles y agresivas del empleador hacia el trabajador/a, también hay que detenerse a pensar que podrían existir también trabajadores con conducta tendenciosa que acusen a sus Jefes de supuestos actos de acoso, buscando quizá satisfacciones en el orden económico y sin importarles la destrucción o descalificación que importa dicha denuncia ante la sociedad. Nadie ignora que en nuestro país la simple acusación hacia una persona, dirigida las más de las veces en forma

mediática, puede llegar a destruir la reputación, honorabilidad y dignidad de la misma, llegando a producir resultados irremediables.

6. Prevención

¿Es posible considerar a la conducta perversa, hostil y con finalidad destructiva como una enfermedad? ¿Es posible intervenir en la prevención del acoso con métodos o conductas eficaces y oportunas? ¿Es posible cambiar la mentalidad de las personas?

Todo ello constituye una interrogante que se tratará de responder con algunos métodos o sistemas de prevención.

La "Nuova Scuola" de Lombroso, Ferri y Garófalo consideran al individuo criminal como enfermo de nacimiento. Para los renombrados autores predominan los factores biológicos sobre los sociales. Consideraban que las conductas anómalas eran traídas de nacimiento por los individuos.

Sin embargo Alejandro Lacassagne, creador de la Terza Scuola, afirmaba que "la sociedad es el caldo de cultivo de la criminalidad, y que las conductas anómalas se formaban dentro de la sociedad. Predominaba el factor social sobre el biológico"³.

Coincidiendo con Lacassagne, dentro de la Escuela Francesa, Gabriel Tarde afirmaba que "... los factores determinantes de la conducta humana provienen de la sociedad a través de la imitación"⁴.

Si bien los estudios de los insignes criminalistas se refieren a conductas criminales, podemos inferir que las conductas perversas podrían encuadrarse también en enfermedades. "Nacemos todos con el germen de la perversidad, que está esperando desarrollarse si, por una parte, nuestra educación no nos enseña valores morales lo bastante sólidos y si, por la otra, el contexto social o profesional lo favorece". Marie- France Hirigoyen, Psiquiatra francesa, construye su teoría a la luz de los numerosos testimonios recogidos, otorgando influencia al factor

³ Huáscar Cajías, K. Criminología. p. 82.

⁴ Ob.cit., pág. 83.

biológico. Pero tampoco la referida profesional descuida el factor social a quien le atribuye preponderancia en la conducta del acosador. Así afirma que "los acosadores son víctimas de un sistema que les lleva a maltratar a otros. De algún modo, si ellos maltratan es porque a su vez, son maltratados por el sistema" (*El Acoso Moral en el Trabajo*", pág.268).

Si bien las conductas enfermas de perversidad no son susceptibles de prever, en cambio hay otras manifestaciones de acoso que se advierten al inicio. Para no llegar a los extremos, al advertir de dichas conductas, la empresa debería tomar los recaudos necesarios para evitarlos poniendo en práctica diversos métodos preventivos. Así el estudio y reorientación de programas o prácticas laborales, detección de problemas entre empleados y entre éstos y los Jefes, constituyen algunas formas de prevención al acoso.

Es enteramente normal que los empleadores se hallen abocados en la planificación y conducción de sus empresas, optimizando el mayor rendimiento laboral pero deberían tener en cuenta que el factor humano resulta esencial para la buena marcha de los negocios.

La buena salud de los trabajadores, el mejoramiento de la calidad de vida de los obreros, el incentivo al empleado y el respeto hacia ellos permite mejorar la eficiencia y con ello aumenta el rendimiento y la productividad de la empresa, lo que se traduce en mayores beneficios y obtención de ganancias a los empresarios.

A todo ello debe sumarse un cambio de mentalidad en nuestra sociedad. El cambio debe surgir de la propia familia, con ejemplos de conducta de los padres, principalmente en el trabajo honrado, el interés en los conflictos y problemas de los hijos mediante el diálogo familiar, y fundamentalmente la enseñanza del respeto a la dignidad de la persona. Familia destruida por desórdenes de vida conduce inevitablemente a traumas y desarreglos emocionales, que posteriormente, si son llevados a la vida laboral, producen efectos destructivos. Igualmente la Escuela no debe circunscribirse al ámbito de la instrucción básica sino su misión es la de formar jóvenes con valores morales y comprometidos con el futuro de la nación paraguaya.

Luego, surgirán las personas con actitudes formadas en la ética y las buenas

costumbres, con instrucción y cultura suficientes, que ocuparán las altas esferas del gobierno y de los diversos ámbitos del quehacer social y cultural. De ahí al cambio de mentalidad en la sociedad, hay nada más que un solo paso.

Referencias Bibliográficas

CONSTITUCIÓN NACIONAL, 1992 .

DERECHO PARAGUAYO EL TRABAJO. T. I. Luis P. Frescura y Candia. Editorial Gráfico. Asunción, Paraguay. Año 1967

CODIGO DEL TRABAJO. Análisis Ley N° 496/95. Joaquín Irún Grau y Mario Paz Castaing. Intercontinental Editora. Asunción – Paraguay 1996.

FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL. Santiago J. Rubinstein Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina. Año 1988

LA DIGNIDAD HUMANA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Luz Pacheco Zerga. Editorial Aranzadi S.A. Navarra, España. Año 2007

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. Marie-France Hirigoyen. Ediciones Paidós Ibérica S.A. Barcelona, España. Año 2001

MEDICINA LEGAL Y DEONTOLOGÍA. Dionisio M. González Torres. Ediciones Servi Libro. Asunción, Paraguay. Año 2008.

CRIMINOLOGÍA. Huáscar Cajías K. Librería y Editorial Juventud, La Paz, Bolivia.5ª. Edición.

A la memoria del Dr. Ramiro Barboza