

REFLEXIONES Y APUNTES SOBRE EL ACOSO MORAL Y LA MUJER EMBARAZADA.-

de ALICIA LILIANA LANDIN C.A.S.M. T V F 290

Este trabajo se propone:

- 1.-Desentrañar cuáles son los valores y bienes jurídicos que se quiere preservar al proteger la maternidad.
- 2.-Observar cuál fue el comportamiento del legislador respecto de ellos a través del tiempo.-
- 3.-Advertir que el acoso moral es un modo de burlar la legislación protectoria.-
- 4.-Reflexionar sobre el tratamiento del acoso moral respecto de los legisladores, jueces, educadores ,litigantes y afectados.
- 5.-Señalar el compromiso de toda la comunidad respecto de la preservación de los derechos fundamentales.-
- 6.-Evidenciar que las condiciones dignas y equitativas de trabajo deben ser acreditadas por el empleador en cada caso, no teniendo porqué presumirse atento el estado de subordinación económica y jurídica en que se encuentra el trabajador y el poder de organización y dirección que la ley pone en cabeza del empleador.

Índice:

- 1)Objetivos.
- 2) ¿Porqué se protege la maternidad?
- 3) ¿Qué dejó y qué quitó la reforma de la ley 20744?
- 4) Qué es el acoso moral y cómo afecta a la mujer embarazada
- 5)Reflexiones y apuntes.-

¿Porqué se protege la maternidad?

- Para evitar daños en la salud de la madre y del hijo.
- Para preservar el derecho a la vida
- Para preservar la vida humana
- Para evitar un trato discriminatorio hacia la mujer
- Para permitirle a la mujer cumplir con sus obligaciones maternas y profesionales

Estas conclusiones resultan de los diversos convenios internacionales suscritos y ratificados por nuestro país que revisten rango constitucional y asimismo de la LCT y de las recomendaciones de la OIT .

Resulta de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de la Declaración Americana de Derechos del Hombre, de la Convención Interamericana sobre concesión de Derechos Civiles a la Mujer, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

Qué dejó y que quitó la reforma de la ley 20744

Básicamente dejó la protección a la mujer embarazada aunque redujo las indemnizaciones tarifadas y achicó los plazos de protección subordinando la garantía de la estabilidad en el empleo durante la gestación a la notificación fehaciente que debe hacer la mujer embarazada de su embarazo.

Cabe hacer notar que el texto original de la ley 20744 era similar al establecido en la legislación española ya que el mismo decía en su parte pertinente:

“Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá el carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma si el hecho de la concepción fuera anterior al inicio del vínculo de empleo”

Al subordinar el texto actual de la LCT dicha estabilidad a la notificación por parte de la trabajadora de su embarazo al empleador hemos retrocedido al año 1924 a la ley 11317, con lo cual en los casos en que el empleador no haya sido notificado del embarazo, ya sea por ser este incipiente y la trabajadora lo ignore o porque omita comunicarlo, o lo comunique pero no tenga constancia documentada de ello, la misma se encontrará desprotegida.

Es conveniente realizar una comparación entre nuestra actual legislación respecto de este punto y la actual jurisprudencia española que dice **“es nulo desde la fecha de comienzo del embarazo hasta la conclusión del permiso de maternidad siendo indiferente que el empresario sepa o no, o incluso que lo sepa la trabajadora en el momento del despido” “el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo que protege frente a extinciones por ausencias debidas a una incapacidad laboral motivada por los trastornos relacionados con su**

embarazo”(Sentencias comentadas por Elena Nicolàs.Secretarìa Confederal de la Mujer CC.OO)

La incorporación de los tratados internacionales contra toda forma de discriminación y la sanción de la ley que declara la nulidad de los actos discriminatorios junto con la tesis que considera que la estabilidad que se reconoce a la mujer embarazada durante la gestación es absoluta permiten considera la invalidez del despido de la mujer por su gravidez y solicitar la reincorporación de la misma.

Què es el acoso moral y cómo afecta a la mujer embarazada.-

Siguiendo a la especialista francesa Marie-France Hirigoyen podemos decir que:

“Acosar es someter sin reposo a pequeños ataques repetidos”

“La elección del término “moral” significa una toma de postura.Se trata efectivamente del bien y del 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”

“Uno de los denominadores comunes dentro de las víctimas del acoso moral es el sentimiento de haber sido maltratadas, despreciadas, humilladas, rechazadas.”

“El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva(gesto,palabra,comportamiento,actitud) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”

“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.Como consecuencia,todas las personas que están en su punto de mira están profundamente desestabilizadas”.-

“En los sectores de producción la violencia es más directa, verbal o física.Cuando más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de advertir son las agresiones”

“Existen contextos profesionales en los que el acoso moral se desarrolla con mayor facilidad y situaciones donde las personas corren un mayor riesgo de estar en el punto de mira”

“Una de esas situaciones la configuran los asalariados protegidos:los representantes de personal, las personas de más de 50 años, **las mujeres embarazadas.**

Diana Scialpi en su libro “Violencia en la Administración Pública” también se refiere a la violencia de la que son objeto las mujeres embarazadas,definiéndola como una violencia de genero de fácil verificación (obra

citada pàgs. 351/353).

Los distintos comportamiento, actitudes, gestos, palabras que pueden configurar el acoso tienen efecto stresantes en las víctimas que las llevan a sentirse humilladas, tener trastornos de sueño, dolores de cabeza, trastornos sicosomáticos, no entender lo que está pasando, posteriormente a deprimirse, a desvalorizarse, a pensara que son culpables y finalmente a salir de la organización. Ante esta situación siendo aislada por sus compañeros e incomprendida por su entorno cercano la víctima puede ser compelida a renunciar con lo que se burla la legislación protectoria, puede ser que pida la baja por enfermedad y que el comportamiento humillante de que fue objeto la haga perder su autoestima, estigmatizada y excluida del mercado de trabajo.

En el caso de la mujer embarazada los padecimientos sufridos afectan también la gestación y la salud del hijo que en este momento se encuentra directamente relacionada a la salud de la madre.

Quiero poner de resalto que una trabajadora embarazada víctima de hostigamiento experimentará los sentimientos de humillación, trastornos sicosomáticos, stress a la que la someten los comportamientos, actitudes, palabras o gestos propios del acoso moral que la llevarán a la depresión, la enfermedad, la culpabilización de sí misma, el malestar y su destrucción sicológica paulatina, y que esto repercutirá directamente sobre la salud de su hijo en gestación afectando asimismo la salud del hijo, y poniendo en peligro su salud y la existencia misma de la vida humana, por lo tanto es muy posible que la madre busque huir de la organización tratando de preservar la vida de su hijo, renunciando al empleo, constituyendo esto una violación a todo el sistema protectorio. Representa pues el acoso moral una manera silenciosa de eludir toda la legislación protectoria. En el estado de embarazo que la trabajadora quedará fuera del mercado laboral completamente desprotegida, con su salud quebrantada y posiblemente también la de su hijo, profundamente humillada, dolorida y afectada sicológicamente. Aunque la trabajadora logre a través del asesoramiento adecuado notificar fehacientemente el embarazo y gozar de licencias pagas por enfermedad, el daño producido por el acoso quedará configurado, dejando afectada la salud de la trabajadora y la de su hijo, poniendo en peligro su vida y obstaculizando el ejercici del derecho de la trabajadora a reintegrarse al trabajo, por haberse tornado un entorno tóxico y hostil.

Cabe advertir asimismo que los especialistas se han ocupado de estudiar y describir entornos tóxicos donde es más factible que se den situaciones de acoso. En países como Noruega o Suecia se trata de estudiar dichos entornos para prevenir un buen ambiente de trabajo, y modificar lo que sea necesario para facilitar la reinserción del trabajador víctima del hostigamiento. Otros países como España e Italia adoptan políticas

sancionadoras desde la reparación de los daños y perjuicios hasta la imposición de multas a los responsables del acoso, incluso se ha pensado en el delito de acoso moral.

Los entornos favorecedores al acoso serán objeto de otro trabajo. Baste decir por ahora que nuestra Constitución Nacional reconoce al trabajador el derecho a condiciones dignas y equitativas de labor, que en principio deben ser prodigadas por el empleador, por lo tanto sostengo que atento a que el empleador tiene la potestad de organización y dirección de la empresa, deberá acreditar en cada caso que ha cumplido con la manda constitucional atento a la relación de subordinación jurídica y económica en la que se encuentra el trabajador y que justamente por estar a disposición del empleador limitado a que el mismo sepa comportarse como un buen empleador, se encuentra expuesto a abusos, por lo tanto ante la denuncia de una situación de acoso el empleador deberá aportar probanzas de que ha otorgado condiciones dignas y equitativas de labor, no haciéndose recaer toda la prueba en el trabajador, ni presumiéndose las buenas condiciones de trabajo. Seguramente el empleador para garantizar la salud física y síquica de los trabajadores deberá contar con el asesoramiento de otras disciplinas que lo ayuden a organizar el trabajo en la empresa y a controlar el comportamiento del personal, fijando reglas claras de comportamiento, y sancionando conductas de acoso respecto de sus subordinados, otorgando asimismo dentro de la empresa alguna posibilidad de realizar denuncias sobre acoso y dándoles adecuado tratamiento, así como de resolver los conflictos que se vayan presentando haciendo más fluida la comunicación dentro de la empresa, tratando de evitar asimismo los contextos favorecedores del stress.

REFLEXIONES Y APUNTES

- 1.-La mujer embarazada ha sido un blanco de la reforma de la LCT original 20744 y lo es del acoso moral y del despido discriminatorio.-
- 2.-El despido de una mujer embarazada podrá ser considerado nulo a opción de la trabajadora por ser discriminatorio en función del género.-
- 3.-El acoso moral originará además de la posibilidad de darse por despedida por culpa del empleador la de reclamar el agravio moral.-
- 4.-Asimismo el acoso moral dará la posibilidad de reclamar todos los daños y perjuicios que se hayan ocasionado por el mismo.
- 5.- Se estudiará la posibilidad de considerarlo un accidente de trabajo.

- 6.-Deben estudiarse y examinarse los entornos laborales favorables para el acoso moral y realizarse campañas de prevención.
- 7.- Debe legislarse sobre el delito de acoso moral agravado tratándose de una mujer embarazada.-
- 8.-Las condiciones dignas y equitativas de trabajo no deben presumirse y atento el estado de dependencia económica y jurídica en que se encuentra el trabajador teniendo el empleador la potestad de dirección y organización del trabajo deberá ser este quien deberá acreditar en cada caso que ha establecido condiciones dignas y equitativas de labor.-
- 9.-Corresponde educar a las personas en la conciencia de su dignidad y en el ejercicio armonioso de sus derechos,estableciendo vínculos solidarios que contribuyan a denunciar situaciones de violencia.-
- 10.En atención a la importancia que reviste el goce de los derechos humanos por parte de las personas,debemos asumir el compromiso de garantizar su respeto.-
- 11.-En su condición de garantes de los derechos humanos los jueces deben adoptar las medidas tendientes a hacer efectiva la preservación de los derechos fundamentales.

Es por ello que a la hora de legislar, juzgar, litigar, reflexionar y enseñar sobre el acoso moral considero que es necesario tener en cuenta:

- a) Si el trabajador o la trabajadora se encontraba protegido por alguna legislación especial.
- b) Analizar los fundamentos de dicha protección, el bien jurídico protegido mediante la misma.-
- c) Analizar las disposiciones constitucionales y convenios internacionales sobre el tema que constituyen nuestra ley fundamental.
- d) Debemos advertir que el acoso moral es una manera de burlar toda la legislación protectoria.

AUTORES CONSULTADOS

- Hirigoyen Marie-France"El acoso moral en el trabajo",Bs.As.,Paidòs,2001.-
- Quiroga,Edith Alicia"Protección de la maternidad-La ley 20744"Rev.Derecho Laboral año 17 Nro.6 años 1975, páginas 281-295.-
- Quiroga Edith Alicia, Berenguer, Hesperia"Protección de la maternidad.Su reforma por le ley 21297",Rev. D.Lab. Nro.18,1976, página 170-175-
- López Justo. Ley de Contrato de Trabajo Comentada
- Sardegna Paula Constanza"Trabajo de Mujeres"Editorial La Ley 2003.-

- Sardegna,Miguel Angel,Ley de Contrato de Trabajo Comentada,Editorial Universidad.
- Molina Navarrete,Cristóbal, Seminario sobre “Responsabilidad por daños a la persona del trabajador” en Fac. Der. UBA dic.2005.-
- Scialpi Diana “Violencias en la Administración Pública”,Editorial Catálogos, Bs.As.,2004.-
- Abajo Olivares,Francisco Javier “Mobbing.Acoso Psicológico en el ámbito Laboral”,Bs.As., Lexis Nexis,Depalma 2004.-
- Piñuel,Iñaki,Neomanagement.Jefes tóxicos y sus víctimas”, Madrid, 2004.-
- Gatti, Angel Eduardo, en las reuniones y discusiones del Instituto de Derecho del Trabajo del Colegio de Abogados de San Martín 2003/2006.-
- Velazquez Fernández, Manuel en J.A. Número especial sobre Mobbing,2005

AGRADECIMIENTOS

-A todos mis compañeros que con sus observaciones han puesto a prueba la fortaleza de mis reflexiones y con su aliento acompañan mis esfuerzos

Algunos de ellos son:Dres. Norma Carpanzano, Carlos Amadeo Battaiola, Antonio Verzi, Jorge Alfredo Rodríguez, Alejandro González, Stella Martínez Soca, Diego López Vázquez,Ricardo D´Amario,Dora Casanovas, Javier Esteban Muñoz,Eva Petrelli,Olga Avila de Castagna, Lidia Riesco...

-A Mara Ursula Maccarrone cuya ayuda invaluable como bibliotecaria me ha permitido realizar este trabajo.-