



Revista Latinoamericana de Derecho
Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de
México
México

DELGADO RIVERA, Carlos Eduardo
MANGARELLI, Cristina, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, Montevideo,
Fundación de Cultura Universitaria, 2014.
Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 22, enero-junio, 2016, pp. 1-4
Universidad Nacional Autónoma de México
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429644214013>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Revista Latinoamericana de Derecho Social

Carlos Eduardo Delgado Rivera

MANGARELLI, Cristina,
Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico,
Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2014.

El acoso y la violencia en el trabajo son dos tipos de conductas distintas pero con repercusiones similares en la esfera de los derechos fundamentales de las personas. Es un hecho que estas conductas han estado presentes a lo largo de la historia de los trabajadores con muy poca o nula atención en lo concerniente a su regulación, pero a su vez, en las últimas décadas la cuestión de su erradicación y prevención ha comenzado a tomar especial interés en los Estados, las empresas y la sociedad en general, y así lo han demostrado distintos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo, a través de diversos informes, convenios y recomendaciones focalizados a la erradicación y prevención de dichos comportamientos.

La doctora Cristina Mangarelli, destacada profesora Uruguaya y especialista en temas de derecho del trabajo y seguridad social, hace una excelente aportación sobre el tema de acoso y violencia laboral, desde una perspectiva jurídica; no obstante que su libro parte de un enfoque jurídico, retoma elementos sociológicos y psicológicos que permiten el estudio y la comprensión del contenido de manera fluida y amena, considerando que el acoso y la violencia siempre tendrán un impacto en la sociedad y en la salud mental de las víctimas. En el libro se logra reflejar de una manera clara y sencilla la problemática e implicación que tiene el acoso y la violencia en el trabajo sobre todo en los sujetos pasivos, mismos que pueden ser trabajadores o patrones.

La obra consta de 240 páginas en total, dividida en 14 capítulos que explican la importancia de la problemática del acoso y la violencia laboral y su necesidad de prevención y erradicación. Cabe precisar

que no sólo se analiza la violencia y el acoso laboral provenientes del patrón, sino que también se hace inclusión de los representantes de los empleadores, de compañeros de trabajo o de personas que tengan algún tipo de vínculo al lugar del trabajo profundizando en el tema, lo que permite identificar y concebir esta problemática de manera horizontal, vertical o transversal.

A lo largo de los capítulos se analizan las distintas modalidades de violencia laboral, las cuales van desde la violencia física y psicológica (*mobbing*), el acoso sexual, hasta la intimidación y amenazas. Cabe resaltar que el capítulo de violencia psicológica (capítulo segundo) adquiere especial atención y relevancia para poder explicar los subsecuentes capítulos del libro, pues constituye la piedra angular sobre la que se edifica el aparato crítico y conceptual de la obra.

Dicho capítulo es, entonces, fundamental para la comprensión del texto en su conjunto y esto porque los actos de violencia psicológica son actos que en términos de la autora llegan a ser de "...escasa significación si se consideran por separado, pero la reiteración y su prolongación en el tiempo da lugar a un proceso de violencia grave". Este capítulo nos brinda un acertado concepto sobre la violencia psicológica y sus alcances.

También, el segundo capítulo nos otorga la distinción de violencia psicológica y diversas conductas en el trabajo que no logran consolidarse como *mobbing*, ya sea por su falta de reiteración (requisito indispensable) o por la mala determinación del concepto. Como se ha mencionado, la profesora Mangarelli brinda una clara distinción del *mobbing* o violencia psicológica de otras cuestiones y situaciones que pese a que son semejantes no llegan a constituirse como tal. Algunos ejemplos de situaciones laborales que se estudian y podrían llegar a confundirse con violencia psicológica son: el ejercicio lícito de las facultades de dirección, el control y disciplina del empleador, el *jus variandi*, estrés laboral o los actos aislados de violencia. En este mismo capítulo se analizan y describen sentencias y jurisprudencias emitidas por tribunales uruguayos y brasileños de interés y relevancia. El estudio que se hace de las sentencias y jurisprudencias permiten entender cómo, en algunos casos, los jueces se han manifestado sobre el tema de la reparación del daño moral o material en los distintos asuntos que les han sido sometidos a su conocimiento. En cuanto a la reparación del daño moral se explica la gran injerencia que tiene el derecho civil, sobre todo las normas de responsabilidad civil, para determinar criterios de resolución para los juzgadores.

El contrato laboral cobra especial relevancia en el análisis del acoso y violencia laboral, debido a que en él: "hay mayor riesgo de padecer violencia que en otros tipos contractuales, dado que la prestación del trabajo debe cumplirse en forma personal y subordinada". Y esto es porque el contrato laboral reconoce al empleador distintos derechos, como el *jus variandi*, entre otros. El reconocimiento de los derechos —derivados del contrato o relación laboral— no implica que el patrón pueda ejercerlos con violencia, sino que, al contrario, deben ser efectuados en congruencia con el pleno respeto de los

derechos fundamentales del trabajador. Para esto la autora establece algunos casos que permiten determinar de manera concreta cuándo se está en presencia del ejercicio lícito o ilícito de los derechos de dirección del empleador.

A lo largo de la obra se reflexiona sobre los derechos fundamentales de los trabajadores que son vulnerados por el acoso y la violencia, como lo son: la dignidad, la intimidad, la vida privada, el honor, la integridad física e integridad psicológica. Todos estos son derechos reconocidos en distintos ordenamientos internacionales como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, o la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de 1969, y en el caso concreto en la carta magna de Uruguay, tal y como ocurre en el caso mexicano.

Otro de los temas relevantes abordado en el libro es el referente al sistema de protección con el que cuentan las víctimas de violencia o acoso laboral. En el capítulo noveno se analizan las instancias a las cuales pueden acudir las víctimas de este tipo de conductas. En este capítulo se hace mención en primer momento de las instancias en la misma empresa con las que cuentan los trabajadores para esgrimir los conflictos que lleguen a presentarse, se abordan: los procedimientos internos de denuncia establecidos en los reglamentos de las empresas, o la solicitud de la intervención del sindicato, como instancias internas. En un segundo momento se hace mención de las instancias administrativas y judiciales que permiten garantizar el acceso a la justicia laboral cuando no sean suficientes las pretensiones en la misma empresa.

Un tema por demás interesante es la responsabilidad del empleador, aun cuando no se constituya como sujeto activo de la conducta de violencia o acoso laboral, pero teniendo conocimiento de la misma no haya tomado las medidas necesarias para su prevención o consumación (capítulos sexto y séptimo).

Otro punto abordado en el libro es el concerniente a la indemnización del daño moral o material producto del acoso y la violencia en el trabajo (capítulo décimo), ahondando más a lo ya explicado en el capítulo segundo sobre la indemnización del *mobbing*.

El libro dedica el capítulo décimo primero a estudiar actos de violencia o acoso en el trabajo por motivos discriminatorios, pues es obvio que dentro de la relación laboral pueden darse diversos tipos de discriminación de acuerdo con los estereotipos culturales que constituyen violencia, como lo son: por motivos de raza, religión, género, nacionalidad, etcétera.

Al igual que el capítulo segundo, quizás, uno de los capítulos más importantes sea el décimo segundo referente a la *prevención* del acoso y la violencia en el trabajo. La importancia de la prevención es analizada durante toda la obra pero en específico en este capítulo, donde se hace un examen detallado de la necesidad de preferencia de la prevención en las relaciones de trabajo, cuyo objetivo “debe ser erradicar estos comportamientos de los lugares del trabajo”. Este mismo apartado habla sobre distintas

herramientas para fomentar la prevención, como lo son la adopción de políticas públicas, el pleno respeto de los derechos laborales, la inclusión y rechazo del acoso y la violencia laboral en los códigos de conducta de las empresas (capítulo décimo tercero), la actuación de la sociedad civil, etcétera.

Concordamos ampliamente con la autora en que, sin duda, el rechazo de la violencia y el acoso en el trabajo a través de los distintos mecanismos para su prevención traerá aparejados cambios en los comportamientos humanos, y es así que tanto los Estados, los patrones, los trabajadores, los sindicatos y en general la sociedad civil tienen un papel muy importante en la erradicación de este tipo de conductas que vulneran los derechos fundamentales de los trabajadores.

El camino para la erradicación del acoso y la violencia es complejo pero no imposible y es por ello la importancia de que estos temas sean abordados a través de obras como la de la doctora Mangarelli, que si bien sus reflexiones se enfocan al ámbito uruguayo, no dejan de estar presentes en otros países como el nuestro, donde esta problemática está cada vez más presente y no se cuentan con mecanismos apropiados que contemplen su prevención y eventual erradicación.

Carlos Eduardo DELGADO RIVERA¹

¹ Egresado de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México.