

ACTUACIÓN SINDICAL EN LA PREVENCIÓN Y COMBATE AL ACOSO MORAL EN EL AMBIENTE DE TRABAJO: ¿ES EFECTIVA?*

TRADE UNION ACTION IN THE PREVENTION AND FIGHT AGAINST PSYCHOLOGICAL HARASSMENT AT THE WORKPLACE: IS IT EFFECTIVE?

Maria Lúcia Ciampa Benhame Puglisi**
Benhame Sociedade de Advogados

In recent years, workplace harassment cases have multiplied and ceased to be reserved from one or another society to become a common reality of our times. Although there has been an attempt to solve this problem from legislative policies, it is also important to consider the role of trade unions.

In this article, the author examines from web platforms the effect and presence of trade unions on specific actions in the prevention and fight against psychological harassment on Brazil workplaces. To achieve this, comparative case law, union agreements and news from Brazil and other countries press agencies have been considered.

KEY WORDS: *Psychological harassment; prevention and combat; syndicate; union action*

Las situaciones de acoso laboral se han multiplicado y han dejado de ser propias de una u otra sociedad para hacerse una realidad común a nuestros tiempos. Se ha intentado dar solución a esta problemática desde el diseño de políticas legislativas, pero también es importante considerar y cuestionar el papel de los sindicatos.

En este artículo, la autora evalúa, desde una muestra de plataformas web, el impacto y la presencia de los sindicatos en acciones efectivas para prevenir y reducir el acoso moral en los centros de trabajos de Brasil. Para ello, considera el análisis de jurisprudencia comparada, acuerdos sindicales y noticias tanto de centros de la región como de otros sistemas ante estos casos son considerados.

PALABRAS CLAVE: *Acoso moral; prevención y combate; sindicato; acción sindical.*

* El texto inicial de este trabajo fue traducido por Vanya Rocío Cordova Valencia, alumna de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima.

** Abogada. Estudios de postgrado en la Faculdade de Direito do Largo São Francisco de la Universidade de São Paulo y en la Faculdade de Direito de la Fundação Getúlio Vargas. Miembro de la Comisión de Derecho Sindical de la Orden de Abogados del Brasil (OAB). Socia directora de Benhame Sociedade de Advogados. Contacto: benhame@benhame.adv.br

Nota del Editor: El presente artículo fue recibido por el Consejo Editorial de THEMIS-Revista de Derecho el 13 de mayo de 2019 y aceptado por el mismo el 23 de junio del 2019.

I. ACOSO MORAL: ¿DE QUÉ SE ESTÁ HABLANDO?

El acoso moral puede ocurrir en diversos ámbitos de relación social, tales como el de la familia, los amigos o los colegas de trabajo. Hirigoyen (2017b) observa que la sociedad ha convivido siempre con la destrucción moral, tanto en el ambiente familiar —en el cual aquella acostumbra a permanecer oculta— como en el ambiente laboral, donde los individuos se muestran en mayor o menor grado tolerantes. Este fenómeno se presenta en la medida de que si, dentro del mercado laboral, la oferta de trabajo es abundante, las personas se encontrarán en la posibilidad de buscar otra empresa; pero en el caso contrario, se verán en la necesidad de mantenerse en sus puestos, pese al deterioro de su salud física y psíquica. Así, la autora destaca que los actos perversos al ser tan cotidianos se normalizan, pues inician “con una simple falta de respeto, una mentira, una manipulación” tolerables, salvo afecten directamente al individuo (p. 19).

Al tratar sobre el acoso moral en los ambientes corporativos, Braga esclarece que la actitud del acoso corresponde a acciones, gestos o palabras que ocurren repetidamente y afectan

[I]a autoestima y la seguridad de un individuo, haciéndolo dudar de sí y de su competencia, lo que repercute como daño dentro del ambiente de trabajo, en la evolución de la carrera profesional o en la estabilidad del vínculo laboral con el empleado: tomando crédito de ideas ajenas; criticando con persistencia; programando tareas con plazos imposibles, entre otros (2016, p. 143).

En Brasil, aún no existe legislación a nivel federal que aborde el tema, pese a que hay varios proyectos de ley que se encuentran siguiendo su cauce regular. Al momento de la elaboración del presente artículo, el Proyecto de Ley 4.742/2001 había sido aprobado en la Cámara de Diputados y había seguido su examen en el Senado Federal, donde fue identificado como Proyecto de Ley 1.521. En abril del 2019, fue derivado a la Comisión de Constitución, Justicia y Ciudadanía del Senado Federal. Este proyecto criminaliza la figura del acoso moral al insertar el artículo 146-A en el Código Penal Brasileño y tipificarlo como sigue:

Descalificar reiteradamente por medio de palabras, gestos o actitudes la autoestima, la seguridad o la imagen de un servidor público o empleado en razón del vínculo jerárquico funcional o laboral.

[Tendrá una] Pena: Detención de 3 (tres) meses a un año y multa.

La definición del tipo es defectuosa pues, además de ser tan amplia, solamente reconoce el crimen practicado en razón de la existencia de un vínculo jerárquico o funcional; lo que quiere decir que no será considerado como acoso si se prueba la práctica de acoso entre pares o de subordinados hacia sus superiores.

A nivel de los estados brasileños, existen legislaciones estatales aplicables al ámbito de la administración pública. El estado de São Paulo, por ejemplo, dispone de la Ley 12.250/2006, que, en su artículo 2, incluye la definición de acoso moral:

Se considera acoso moral para los fines de la presente Ley toda acción, gesto o palabra, practicada de forma repetitiva por un agente, servidor, empleado, o cualquier persona que, abusando de la autoridad que le confiere sus funciones, tenga por objetivo o efecto atentar contra la autoestima y la autodeterminación del servidor, con daños sobre el ambiente de trabajo, servicio al público y al propio usuario, así como sobre la evolución, la carrera y la estabilidad funcional del servidor, especialmente:

I - Determinando el cumplimiento de atribuciones extrañas o de actividades incompatibles con el cargo que ocupa, o en condiciones y plazos inaplicables;

Párrafo único: Se consideran también acoso moral las acciones, gestos y palabras que impliquen:

1. El desprecio, ignorancia o humillación del servidor, que lo aislen de contactos con sus superiores jerárquicos y con otros servidores, sometiéndolo a recibir informaciones, atribuciones, tareas y otras actividades solamente a través de terceros;
2. La omisión de información que sea necesaria para el desempeño de sus funciones o útiles para su vida funcional;
3. La divulgación de rumores y comentarios maliciosos, como también la práctica de críticas reiteradas o en la subestimación de esfuerzos, que afecten negativamente la dignidad del servidor;
4. La exposición del servidor a situaciones físicas o mentales adversas, en perjuicio de su desenvolvimiento personal y profesional.

Nuevamente estamos ante una definición incompleta, ya que el acoso es reconocido solamente como la acción del superior en relación con el subordinado. La definición legal es la relacionada al ambiente de trabajo y se asemeja a la dada por Hirigoyen, quien también considera abusivas las

conductas de cualquier naturaleza, como palabras, gestos o escritos, que conlleven daños “a la personalidad, a la dignidad o a la integridad física o psíquica de la persona” (2017b, p. 65) y que afecten la relación de trabajo, colocándola en riesgo y degradando el ambiente profesional. Esta concepción es conforme a la propugnada por el Código de Trabajo Francés, específicamente en su artículo L 1152-1; sin embargo, falla al no admitir otras formas de acoso distintas a la perpetuada por el superior jerárquico.

Aunque la legislación laboral brasileña no defina la figura del acoso, señala varias actitudes del empleador en relación al empleado que autorizan a este a requerir la terminación de su contrato de trabajo por falta grave de aquel. Con relación a esto último, tenemos a la Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT) que señala en su artículo 483:

El empleado podrá considerar por terminado el contrato y demandar la debida indemnización cuando:

- a) sean exigidos servicios superiores a sus fuerzas, según lo defiende la ley, contrario a las buenas costumbres o ajenos al contrato;
- b) fuera tratado por el empleador o por sus superiores jerárquicos con rigor excesivo;
- c) corra peligro con evidente mal considerable;
- d) el empleador no cumpla con las obligaciones del contrato;
- e) el empleador o sus agentes practiquen un acto que perjudique el honor y buena fama del empleado o los miembros de su familia.
- f) el empleador o sus agentes lo agredan físicamente, excepto en el caso de legítima defensa, propia o de otro;
- g) el empleador reduzca su trabajo, ya sea por pieza o tarea, de manera que afecte significativamente la importancia de los salarios.

Debido a que tales faltas se asemejan a las actitudes que configuran el acoso moral, la ley brasileña (aunque no lo regule de manera específica) protege al empleado en el sentido que le permite solicitar la terminación de su contrato de trabajo con derecho a indemnización, como si hubiera sido despedido sin causa justa.

La jurisprudencia laboral brasileña define la configuración de la situación de acoso laboral e base a la doctrina dado que no existe ley que defina dicha

figura. Los tribunales consideran como uno de los elementos esenciales para definir las situaciones de acoso moral a la persecución reiterada contra una persona específica, haciendo la diferencia de aquellas situaciones puntuales en las puede configurarse el daño moral sin una intención reiterada de denigrar la imagen del individuo, lo que sí ocurre en el acoso moral.

Esto es lo que podemos observar desde dos sentencias de juzgado, que transcribiremos omitiendo las partes no relacionadas a la materia del acoso moral y subrayando extractos que contengan términos esenciales para definir esta situación. Se utilizaron diversas sentencias del Tribunal Superior del Trabajo, instancia máxima de la judicatura laboral¹:

Recurso de Revisión 11606420145170004. [...] La Corte Regional, soberana en el examen de prueba, dictaminó sobre el derecho del empleado a recibir una indemnización por daños morales debido al acoso moral sufrido, al determinar que “pese a haber sido conducidas de forma sutil, las actitudes de persecución fueron **continuas y prolongadas, y, el que tal vez hayan ocurrido debido al alto cargo ocupado por el prefecto, no evita la configuración del acoso moral**”. Por lo tanto, se declararon las siguientes premisas fácticas: “**el análisis del contexto inicialmente narrado en el que ocurrieron los hechos y datos demuestran que hubo una efectiva situación de acoso moral dirigida al demandante, generada no por el trato dispensado al autor sino por las actitudes del acusado, quien sutilmente intentó atacar y socavar la seguridad e incluso la autoestima del demandante**”; que “**el hostigamiento moral sufrido por el demandante se encuentra totalmente probado, dado que es congruente con el conjunto de acciones y procedimientos que tienen por objetivo someterlo a situaciones incómodas y degradantes, al punto de socavar su firmeza profesional hasta debilitarlo física y psicológicamente**”; y que “los documentos presentados por el autor [...] prueban que presentó señales y síntomas de estrés ocupacional a partir del mes de mayo del 2014 e incluso dejó el trabajo por más de tres meses [...] con diagnósticos relacionados a trastornos mentales y del comportamiento”. **En esa línea, se concluye que los actos ocurridos (realizar tareas no relacionadas con su área y/o función, con plazos irrazonables; varias transferencias de área, incluida la posibilidad de ser traslada-**

¹ Obtenidas a partir de una búsqueda realizada en la plataforma Jusbrasil. Disponible en: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=ass%C3%A9dio+moral+configura%C3%A7%C3%A3o+&idtopico=T10000004&idtopico=T10000009>

do a otro sector [...] donde no desenvolvería las actividades que hace años venía desenvolviendo; el cambio de horario que cumplía hace años y la recolección de su computadora hecha de forma irregular y apresurada; además de proporcionar declaraciones sobre la investigación) fueron fundamentados como conductas abusivas por parte del acusado. De ese modo, para concluir que no se trataba de actos de persecución, sino que correspondían al ejercicio de poder ejecutivo de la compañía —con el fin de impedir la indemnización por acoso moral— sería necesario la reevaluación del contexto fáctico-probatorio del caso, procedimiento que se encuentra en el precedente 126/TST y hace inviable el conocimiento de recurso de revisión. [...] Conclusión: Recurso de revisión parcialmente conocido y proporcionado (TST-RR: 11606420145170004. Fecha del fallo: 26/11/2018. 3ra clase. Fecha de publicación: DEJT 30/11/2018) [el énfasis es nuestro].

Recurso de revisión 3788920135040251. [...] El Tribunal Regional explica que el demandante estuvo expuesto a una situación irritante y vergonzosa en presencia de todos los trabajadores, y que no existía la posibilidad de elegir participar o no en este *momento cheers*; así no hay manera de verificar la violación de los artículos 5 y X de la Constitución Federal y 186 del Código Civil. Sentencia 126 del Tribunal Superior del Trabajo [...] [t]odavía incólume, el artículo 818 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo y el artículo 333, I, del Código Procesal Civil, debido a que el trato no fue resuelto en base a la regla de distribución de la carga probatoria, sino a la valoración de la evidencia producida realmente. Finalmente, las sentencias presentadas no toman en cuenta los aspectos fácticos descritos por el Tribunal Regional, razón por la cual no son específicos, en los términos de las sentencias 23 y 296 de esta Corte. [Conclusión] Recurso de revisión no conocido. Indemnización por daños morales [y] [q]uantum indemnizatorio: R\$ 15000.00 [quince mil y 00/100 reales brasileños]. La vulneración de los artículos 5 y V de la Constitución Federal y 944 del Código Civil brasileño cuando el monto establecido como indemnización es R\$ 10000.00 [diez mil y 00/100 reales brasileños] parece exorbitante, pero es razonable, considerando la extensión del daño, la gravedad de la conducta y la capacidad económica del acusado (TST-RR: 3788920135040251. Fecha del fallo: 26/11/2014. Fecha de publicación: DEJT: 28/11/2014).

Recurso de revisión 2822320135120002. 1. En la hipótesis, aunque el Tribunal Regional de Trabajo tenga registrado que el abuso de derecho no habría sido demostrado, es cierto

para la Decisión Regional que el Banco adoptaba la práctica del *ranking* de metas. El solo hecho de que el Banco instituya un *ranking* de metas ya sería suficiente para configurar una práctica de acoso moral. 2. Cabe señalar que mientras el Tribunal Regional de Trabajo fundamenta que no se informó de ninguna agresión en la cobranza de metas, las declaraciones transcritas en la sentencia informan que “hubo un planteamiento de metas de forma bastante agresiva”, que “la Sra. Elaine cobraba a los funcionarios de forma bastante agresiva” y que “el banco demandado realizaba un *ranking* sobre los mejores y peores vendedores; [...] el nombre del demandado ya estuvo en este *ranking* [...] [y que este *ranking*] era reenviado por medio del correo electrónico corporativo; [...]”. Por lo tanto, de la sentencia recurrida es plenamente posible inferir que existía una práctica de acoso moral constante por la existencia de un *ranking* de metas cuya cobranza se daba de forma agresiva. 3. Esta Corte Superior entiende que el supuesto representa un delito contra la dignidad del trabajador (Constitución Federal, artículos 5 y X) que configura un acto ilícito del empleador (Código Civil, artículos 186 y 187) y establece el consiguiente deber de indemnizar en la medida que la exigencia [...] excesiva [...] en el cumplimiento de metas configura un abuso de poder directivo del empleador que expone al demandante a la vergüenza directa, además de colocarlo en una constante presión psicológica y amenazas, situación que somete al trabajador a un desgaste emocional, afectando colectivamente la salud mental de los trabajadores. La situación se presenta como una conducta lesiva hacia la personalidad del demandado, siendo pertinente la condena por daños morales. 4. Dentro de este contexto, fue necesaria la disposición del recurso de revisión para restablecer la sentencia que reconocía la práctica del acoso moral. [Conclusión] Recurso de revisión conocido y proporcionado [...] (TST-RR:2822320135120002. Fecha del Fallo: 04/12/2018. Fecha de Publicación: DEJT 19/12/2018) [el énfasis es nuestro].

De la jurisprudencia se extrae como un elemento necesario para la configuración de una situación de acoso moral la actitud reiterada contra una persona en específico con el fin de denigrar su imagen, perjudicar su trabajo generando daños a su autoestima y dañar su salud psíquica y física. Por lo tanto, para fines de este estudio, el acoso moral en el ambiente de trabajo está caracterizado como cualquier conducta (de un superior jerárquico, un par, un subordinado o un grupo de ellos) que atente contra determinada persona de manera reiterada, de modo que denigre su

imagen y reduzca su autoestima, y que, además, esté direccionada a su renuncia o simplemente al del ambiente de trabajo. Además, se destaca como componente importante para caracterizar las situaciones de acoso la **actitud repetida y efectuada contra determinada persona**.

Se entiende que la caracterización correcta de las situaciones de acoso moral es esencial para que el combate sea efectivo. En esta dirección, el Ministerio Público de Trabajo (en adelante, MPT) señala en su folleto "Acoso moral en establecimientos bancarios":

Algunos trabajadores al identificar el acoso moral en todas las conductas adoptadas por la empresa que les desagradan terminan por trivializar el instituto, generando estadísticas de consultas (en el Ministerio Público de Trabajo) y acciones ante los tribunales laborales que no reflejan la realidad de aquella relación laboral, lo que provoca un índice de fracasos artificialmente superior al de éxitos cuando se intenta probar el acoso moral (s.f.).

De ese modo, la definición incorrecta de la situación puede vulgarizar el problema y generar una falsa impresión de denuncias infundadas, perjudicando a aquellos trabajadores que verdaderamente están sufriendo acoso. Desde este punto de vista, es ahora más que nunca relevante mostrar tanto la importancia del individuo en una organización como la esencia de mantener una relación ética entre todos, pero con protección colectiva.

II. PREVENCIÓN Y COMBATE

Para que la prevención y el combate de las situaciones de acoso sean más efectivos es importante buscar los orígenes de este y los elementos que facilitan o pueden fomentar su desenvolvimiento.

El origen del acoso empresarial no solamente está en la empresa ni se inicia obligatoriamente en aquel ambiente. Existen causas diversas, además de la situación económica actual, que favorecen la perpetuación del acoso. Algunas de ellas han sido observadas anteriormente, pero no debe olvidarse la individualización de las relaciones de trabajo, la concurrencia entre colegas y la actitud de ciertas instituciones de enseñanza, en cuyo contexto ocurre lo que Hirigoyen señala como una causa facilitadora del acoso:

Durante los estudios o las especializaciones, se inyecta regularmente en los estudiantes de las grandes escuelas la idea de que son los mejores, por lo que se está criando entre ellos un sentimiento de superioridad que les impide

cualquier comunicación. Como se sienten separados pueden terminar creyendo que tienen todo el derecho para acosar (2017a, p. 42).

En tales situaciones el otro no es importante: la individualización y autovaloración excesiva toman proporciones que pueden hacer surgir situaciones de acoso que el agente ni siquiera perciba como indebidas. Con especial énfasis, la situación descrita se desarrolla en la época de la cuarta Revolución Industrial en la que la importancia del individuo para la economía ha sido repensada, como observa Harari:

En el siglo XX la medicina beneficiaba a las masas porque ese siglo significó su era. Los ejércitos del siglo XX requerían de millones de soldados saludables y la economía requería de millones de trabajadores saludables, pero cuando tales millones de individuos no fueron necesarios y fueron substituidos por algoritmos, alguna élite pudo repensar la importancia de mantenerlos bien y con salud (2016, p. 351).

Así, la forma actual de instrucción, educación e, incluso, el modelo económico actual son situaciones que pueden facilitar el desarrollo del acoso en el ambiente laboral. En este sentido, el principal agente para la prevención del acoso laboral es y debe ser la empresa, desde su inicio. Con el conocimiento de posibles causas externas la prevención puede iniciarse incluso desde la fase de selección de personal, o desde la capacitación de empleados actuales y otras medidas de gestión de personal.

Asimismo, las empresas pueden adoptar programas de *compliance* laboral y exigir el cumplimiento de la ley por parte de sus empleados en diferentes niveles jerárquicos, instituyendo programas efectivos que envuelvan un código de conducta y ética para orientar sus acciones y no se limiten a cubrir la actual y tan temida Ley Anticorrupción. Nótese que muchas situaciones de corrupción surgen justamente de situaciones de acoso laboral: por ejemplo, cuando se exige el alcance de metas excesivas e irreales los empleados subordinados terminan por adoptar una actitud antiética.

Muchas veces la prevención interna empresarial solamente surge como respuesta u obligación derivada de una actuación externa. En Brasil, aquello puede resultar de la actuación del MPT, ya sea como resultado de una acción civil pública o de un acuerdo entre la empresa y el MPT mediante la firma de un acuerdo de ajustamiento de conducta. Sin embargo, el MPT puede actuar solo si la actitud se demuestra institucionalizada, es decir, cuando más de un trabajador es afectado por la situación, pues no depende de aquel la defensa

de los derechos individuales. De este modo, si la actuación del MPT solo tiene el poder de obligar alteraciones de conducta, se deja sin protección al trabajador como individuo en situaciones que no sean generalizadas o institucionalizadas, a partir de las cuales se entiende como imprescindible a la actuación sindical.

En esta dirección, De Ávila reconoce el papel de los sindicatos de categorías profesionales en el tratamiento de cuestiones de acoso moral y su combate en ambientes de trabajo en consideración a que tales instituciones pueden actuar en colaboración con los empleados o conociendo la realidad de aquellos a quienes representan (2008, pp. 82-4).

Algunas de sus posibles acciones son presentar quejas de manera impersonal sobre el cambio en las actitudes, exigir el control de tales situaciones a las autoridades de fiscalización, instar a los trabajadores a realizar huelgas o inclusive ingresar acciones colectivas al Poder Judicial. Aunque ellos tengan especial relevancia debido a que fue en su medio donde la discusión sobre acoso ganó fuerza en Brasil, su actuación es todavía incipiente. En el pie de página 93, esa misma autora indica como referencia a estos datos a “las investigaciones conducidas por el médico del trabajo Barreto, que dieron origen a su obra citada y se llevaron a cabo en el Sindicato de las Industrias Químicas, Plásticas, Farmacéuticas, Cosméticas y Similares de Sao Paulo” (p. 82).

Por otra parte, existen páginas web que otorgan consejos a las víctimas y les brindan instrucciones sobre cómo actuar. Por ejemplo, el sitio Assedio Moral (s.f.) señala:

1. ¿Qué debe hacer la víctima?
2. Resistir: anotar con detalles todas las humillaciones sufridas (día, mes, año, hora, local o sector, nombre del agresor, colegas que testificarán, contenido de la conversación y lo que también considere necesario).
3. Dar visibilidad buscando la ayuda de los colegas, principalmente de aquellos que testificarán que ya sufrieron humillaciones del agresor.
4. Organizar. El apoyo es fundamental dentro y fuera de la empresa.
5. Evitar conversar con el agresor sin testigos. Ir siempre con un colega de trabajo o representante sindical.
6. Exigir por escrito explicaciones del acto agresor y permanecer con una copia de la carta enviada al departamento de personal o recursos humanos y la eventual respuesta del agresor. Si es posible, envíe su carta registrada por correo, guardando el recibo.

7. Buscar su sindicato y contar lo que sucedió a directores y otras instancias como médicos o abogados del sindicato, o también al Ministerio Público, Justicia Laboral, la Comisión de Derechos Humanos y el Consejo Regional de Medicina [...]
8. Recurrir al Centro de Referencia en Salud de los Trabajadores y contar la humillación sufrida al médico, asistente social o psicólogo.
9. Buscar apoyo junto a familiares, amigos y colegas, pues el afecto y la solidaridad son fundamentales para la recuperación de la autoestima [sic], dignidad, identidad y ciudadanía.

Véase que acudir al sindicato no es la primera medida sugerida, ni aquel tampoco es la única entidad indicada como defensora de la víctima: los primeros consejos instruyen a la víctima a actuar sola, ¿por qué es así?

Actualmente, la reforma laboral se encuentra en desarrollo en Brasil, por lo que se podría considerar que la ausencia de una actitud sindical más imponente se deriva de la condición financiera de estas instituciones. No obstante, la falta de financiamiento voluntario de los trabajadores a los sindicatos en niveles más allá de los que la ley obliga, demuestra, de hecho, la ausencia de una defensa de los intereses de los trabajadores más presente que implique no solo aumentos salariales o alguna estabilidad negociada, sino también su protección diaria.

Además, hay que tener en cuenta que la cuestión financiera surgió solamente después de noviembre del 2017, pues antes los valores ganados por los sindicatos habían alcanzado cifras millonarias. Cuando la contribución era obligatoria por ley, aquella era equivalente a un día de salario de cada trabajador, estuviese sindicalizado o no. En marzo de 2017, por ejemplo, el monto recibido fue de R\$ 170'000,000.00 (ciento setenta millones de reales brasileños) (Di Cunto y Martins, 2018). Entre 2008 y 2015, las centrales sindicales recibieron del gobierno brasileño un billón de reales a partir de la transferencia de parte de este impuesto sindical (10% del mismo según el artículo 589 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo), un valor que representaba tan solo el 10% del monto recaudado por medio de la contribución sindical profesional en ese año (Di Cunto y Martins, 2018).

Por lo tanto, hasta el 2017 el aspecto financiero no figuraba como un problema en lo que se refiere a la ausencia de la actuación sindical en la prevención y combate del acoso moral laboral. Si es así, ¿qué hace falta entonces para que los sindicatos de trabajadores puedan actuar en el

combate del acoso?, ¿qué actitudes podrían tomar en este combate? Respondiendo estas cuestiones de manera simple, existen varias medidas posibles y dentro de ellas podemos indicar:

- Estar más cerca a sus bases
- Oír los relatos de los trabajadores en su día a día
- Investigar los acontecimientos relatados
- Crear mecanismos con instrumentos colectivos de investigación y combate con participación sindical
- Crear grupos de integración e investigación en los sindicatos
- Ingresar acciones colectivas contra los empleadores
- Ayudar a los órganos estatales en las investigaciones, entre otras.

Para adquirir una visión más amplia sobre el tratamiento brindado a los problemas de acoso laboral, luego discutiremos brevemente sobre la actuación de los sindicatos tanto en Brasil como en otros países.

III. LOS SINDICATOS

Se verificaron algunas conductas productivas procedentes de los sindicatos a partir de la realización de una búsqueda a algunos sitios de noticias y de entidades sindicales internacionales, aunque debe destacarse que aquella investigación no fue exhaustiva y solo fue efectuada a partir de una muestra para adquirir un panorama general de estas conductas.

En los Estados Unidos, por ejemplo, el Sindicato de los Trabajadores de Hoteles denominado Unite Here obligó a los hoteles de Los Ángeles y Las Vegas, por medio de un contrato colectivo de trabajo, a proporcionar a los empleados encargados de limpiar los cuartos un «Botón del pánico» que les permita defenderse de ataques y de acoso por parte de eventuales huéspedes u otros individuos (Urevich, 2018). Sin embargo, en su página web no pudieron encontrarse materias específicas sobre acoso moral.

Por otra parte, en Francia existe una guía de combate al acoso moral publicado por la Confédéra-

tion Général du Travail. Tal entidad sindical reconoce que la situación no es simple y que, aunque el sindicato pueda actuar para proteger al trabajador, deben reunirse un conjunto de pruebas para acreditar que la situación es real y configura como acoso moral. Como se especifica a continuación, un sindicato representativo puede accionar ante la Justicia contra una empresa sobre situaciones de acoso, pero para ello depende de la acción de los empleados, quienes deben contratar y proporcionar un expediente de pruebas sobre la situación de acoso:

Un syndicat représentatif peut exercer en justice contre une entreprise sur des faits de harcèlement (Art. L. 1154-2) mais pour ce faire, on comprendra aisément que les salariés concernés doivent nous contacter directement afin de constituer un dossier pénal. Il ne suffit pas hélas à un syndicat de se présenter devant un juge en disant Monsieur X ou Madame Y est harcelé pour gagner un procès [...]. La simple constitution d'un dossier peut permettre de mettre fin à une situation de harcèlement avant même toute démarche juridique [...]² (Confédération Générale du Travail, s.f.).

También la Confédération Nationale du Travail (CNT), una confederación sindicalista francesa, mantiene una página en internet donde se trata el acoso moral y brinda consejos de acción a los trabajadores:

Nous conseillons aux personnes qui se trouvent en situation de harcèlement de ne pas partir au 'front' toutes seules. Dans tous les cas, et qu'elles que soient la stratégie choisie, nous conseillons de prendre contact avec une organisation syndicale. La CNT ne juge pas et opte pour le principe de confiance envers la personne qui témoigne du harcèlement qu'elle subit. Dans ces situations qui sont toujours paroles contre paroles, nous serons toujours du côté de la victime qui vient demander notre soutien et ne sommes pas un syndicat de médiation dans le dialogue social. Le problème est toujours le harceleur et non le/la harcelé(e). Le syndicat peut analyser la situation et réfléchir avec la victime à la stratégie la plus pertinente. Le recours à la justice (y compris au niveau pénal), même si nous avons tendance à l'encourager dans ce type de situation, n'est pas toujours possible si le dossier est jugé 'insuffisant' aux yeux des tribunaux. Pour autant,

² Trad.: "Un sindicato representativo puede actuar judicialmente contra una empresa sobre situaciones de acoso (Art. L. 1154-2), pero para hacerlo entendemos que los empleados preocupados deberán contactarnos directamente para constituir un registro criminal. Infelizmente, no es suficiente que un sindicato comparezca ante un juez, diciendo que el Sr. X o la Sra. Y son acosados para ganar una demanda [...]. La simple constitución de un expediente puede posibilitar el fin de una situación de acoso incluso de cualquier acción legal".

nous pensons qu'il faut agir et empêcher les harceleurs de continuer à nuire. C'est là que l'action syndicale peut montrer tout son intérêt, y compris en préservant l'anonymat de la victime. L'objectif premier étant de défendre et de protéger la/les victime(s). Le deuxième étant d'obtenir 'réparation'³ (Confédération Nationale du Travail, s.f. a).

Esta confederación informa que ofrece apoyo a los trabajadores en la lucha contra situaciones de acoso, sean afiliados o no; sin embargo, en el caso de una posible acción judicial se aclara que actúa solo a nombre de los afiliados: "que la víctima soit adhérente au syndicat ou non adhérente, l'engagement du syndicat sera identique dans les actions de défense selon le principe de défense des intérêts de tout les salariés"⁴ (Confédération Nationale du Travail, s.f. b).

La gravedad de la situación de acoso quedó demostrada en el caso France Télécom (Orange desde 2013), en el que el suicidio de treinta y cinco empleados y otros despidos motivados por causas médicas, incluidos doce intentos de suicidio, llevaron a los entonces líderes de la compañía a juicio⁵. En este informe encontramos el discurso de los jueces: "C'est le dossier «d'un harcèlement moral organisé à l'échelle d'une entreprise par ses dirigeants», résumé les juges d'instruction dans leur ordonnance de renvoi devant le tribunal, consultée par l'AFP"⁶.

En 2010, el Senado francés realizó una audiencia sobre tales hechos⁷. Hemos podido encontrar que las primeras investigaciones fueron efectuadas por el sindicato Confédération Française de

l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) de la región Sur: "C'est à cette époque que l'Observatoire du stress, créé par Sud et la CFE-CGC, a fait paraître son premier livret sur le sujet. Mais ce n'est qu'en septembre 2009 que la crise a réellement éclaté"⁸. En la descripción de perfil de este organismo en una plataforma social, se detalla su naturaleza:

La CFE-CGC est le syndicat au service de l'encadrement (ingénieurs, cadres, agents de maîtrise, techniciens et assimilés, VRP et agents des trois fonctions publiques). La Confédération Générale des Cadres a été créée en 1944 et est devenue la CFE CGC en 1981.

La CFE CGC rallie aujourd'hui 160 000 adhérents en 27 fédérations, 230 syndicats et plus de 10 000 sections syndicales⁹ (Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres, s.f.).

Así, en este caso específico, el sindicato participó de las investigaciones preliminares y presentó sus informes a las autoridades. Aunque no encontramos, a partir de nuestra investigación, formas de acción distintas como huelgas u otro tipo de conductas, entendemos que la formación del informe fue fundamental para impulsar y dar continuación a las investigaciones.

Sin embargo, las noticias dan cuenta de la gravedad que una situación de acoso moral institucional puede tener y qué medidas se pueden tomar. Percibimos, a partir de nuestra investigación, que en Brasil la acción sindical pertinente a cuestiones de acoso moral laboral ocurre después de las denun-

³ Trad.: "Nosotros aconsejamos a las personas que se encuentran en esta situación de acoso no "salir al frente" solas. En todos los casos, y cualquiera que sea la estrategia escogida, nosotros aconsejamos que cuenten con una organización sindical. La CTN no juzga, y opta por el principio de confianza a la persona que testifica sobre el acoso sufrido. En estas situaciones, donde la palabra de uno se opone a la del otro, siempre estaremos al lado de la víctima que viene a pedir nuestro apoyo y no somos un sindicato de mediación en el dialogo social. El problema siempre es el acosador, no el/la acosado/a.

El sindicato puede analizar la situación y pensar con la víctima cuál es la mejor estrategia. Recurrir a la Justicia (comprendido en el nivel penal), aunque no alentamos tal medida, dado que no siempre es posible si el expediente es considerado "insuficiente" para los Tribunales. Sin embargo, creemos que debemos evitar que los acosadores continúen perjudicando. Es ahí que la acción sindical puede mostrar todo su interés, incluyendo la preservación del anonimato de la víctima. El objetivo principal es defender y proteger a la(s) víctima(s). La segunda es obtener reparación.

⁴ Sea la víctima afiliada o no al sindicato, el desenvolvimiento de la acción sindical será el mismo en las acciones de defensa siguiendo el principio de defensa por los intereses de todos los empleados".

⁵ Ver en Ouest-France (2019).

⁶ Trad.: "Es el informe de un "acoso moral organizado a nivel de empresa por sus líderes", como resumen los jueces investigadores en su orden de retorno al tribunal, consultados por la AFP".

⁷ Ver Senado de Francia (s.f.).

⁸ Fue en esta época que el observatorio del estrés, creado por la SUD y la CFE-CGC, publicó su primer folleto sobre el asunto. Pero solo fue en septiembre del 2009 que la crisis realmente estalló.

⁹ El CGE-CGC es el sindicato al servicio de la administración (ingenieros, gerentes, supervisores, técnicos y afines, VRP y agentes de las tres funciones públicas). La Confederación General de Gestores fue creada en 1944 y se convirtió CFE CGC en 1981. El CFE CGC tiene ahora 160.000 miembros en 27 federaciones, 230 sindicatos y más de 10.000 secciones sindicales.

cias y a partir de manifestaciones públicas o frente a las empresas, sin que una actitud más institucional ocurra. Aunque la legislación brasileña es incapaz de medir la representatividad de una entidad sindical particular desde el sistema de unidad sindical legal, la creación de los sindicatos depende de criterios legales ajenos a los representados a partir de los cuales la inserción del trabajador es obligatoria.

En este estudio, nos enfocamos en los sindicatos considerados históricamente más fuertes y ubicados en la región del estado de São Paulo, pues con once mil sindicatos profesionales en Brasil no es posible una investigación más exhaustiva. En respuesta a un pedido de información al Tribunal Regional de Trabajo de la Segunda Región, específicamente al Sector de Estadísticas, se obtuvo la información de que, de las 4,281 acciones judiciales en las que el sindicato figuraba como actor, solamente 49 trataban de daño moral colectivo; y, entre esas, no se precisaba que alguna de ellas tratase sobre acoso moral¹⁰.

Procesos distribuidos en el 2018 con participación de Sindicatos (según el Tribunal Regional de la Segunda Región)	
Asunto procesal	Cantidad
Acoso moral	-
Indemnización por daño moral colectivo	49
Obligación de hacer o no hacer	-
Otros asuntos	4232
Total general	4281

Considerando los datos presentados, se optó por explorar las comunicaciones contenidas en sitios web de sindicatos debido a que los entendimos como las fuentes más fidedignas al contener declaraciones unilaterales de los propios sindicatos y no existir medios distintos para evaluar las acciones sindicales relacionadas con la prevención y combate del acoso moral.

De esta forma, se buscó consultar sitios web de los sindicatos más representativos, entre ellos: los Sindicatos dos Trabalhadores em Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de São Paulo y los Sindicatos dos Trabalhadores em Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico de São Bernardo, Santo André e Região, que trataremos como **Metalúrgicos em São Paulo** y **Metalúrgicos no ABC**, respectivamente; el Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas Farmacêuticas Abrasivos, Material Plástico, Tintas

e Vernizes de Guarulhos e Mairiporã, que trataremos como **Químicos**; el Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo e Osasco e Região, denominado como **Bancários**; y, finalmente, los Sindicatos dos Empregados em Comércio (atacadista e varejista) em São Paulo, o los denominados **Comerciários** (o comerciantes).

En los sindicatos **Metalúrgicos**, tanto en São Paulo como en ABC, no pudo identificarse ninguna acción institucional preventiva. Se difundieron algunas noticias sobre casos específicos y manifestaciones del Sindicato contra empresas en las que hubo denuncias de acoso. A través de nuestra investigación sobre el tema, encontramos una única cláusula referida al instrumento colectivo que solo indica el repudio de las partes con respecto al este asunto:

Cláusula 35 - Acoso y/o vergüenza moral: las entidades y empresas signatarias de este Convenio colectivo de trabajo expresan su repudio a cualquier tipo de acoso y/o vergüenza moral. Las partes tomarán medidas para frenar las prácticas y actos que resulten en acoso y/o vergüenza moral (Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo e Sindicatos Filiados, 2018, p. 28).

Al buscar los convenios colectivos de trabajo en la categoría de **empleados en las industrias química y farmacéutica** del periodo 2017/2018 así como el sitio web del sindicato respectivo, no se identificó ninguna cláusula para combatir el acoso moral. La única mención del tema se encuentra en la sección encargada de la salud de los trabajadores, que señala:

¡La salud del trabajador es lo primero! El Sindicato, a través de su Secretaría de Salud y Medio Ambiente, toma las medidas necesarias para guiar y comunicar a los trabajadores sobre el acoso moral: sus causas, consecuencias y las medidas necesarias para evitar este sufrimiento. También está alerta y hace referencias adecuadas a otros problemas que obstaculizan al trabajador en el día a día de la empresa como la insalubridad, las dificultades y el intenso ritmo de trabajo, que generan diversas enfermedades y causan accidentes graves, poniendo en peligro la salud y la vida misma de cada trabajador (Sindicato dos Químicos de Guarulhos e Região, s.f.).

Los sindicatos de la categoría de los **Comerciantes** tampoco especifican regla alguna sobre los instrumentos colectivos que buscamos. Curiosamente,

¹⁰ La respuesta a la solicitud de información vino por medio de e-mail (estatistica@trtsp.jus.br) el 3 de abril del 2019. Los datos presentados se refieren a 2018, información del CEGI 065

existe una entrevista reproducida en el sitio web del sindicato de esta categoría que tuvo lugar hace 5 años y en el que la doctora Mara Vieira Loguercio, jueza laboral jubilada y miembro del Opinio Iuris Instituto de Pesquisas Jurídicas, sugiere acciones que los sindicatos pueden tomar para combatir el acoso moral:

¿Cuál es el papel de los sindicatos en esta cuestión? Hay varias medidas que los sindicatos pueden tomar como, por ejemplo, hacer campañas divulgando todo sobre el acoso moral y orientar a los trabajadores a que luchen contra este, distribuyendo folletos, etc. Otra medida importante es que la junta del sindicato realice una visita al sector médico o a la dirección de la empresa para relatar casos de abuso cometidos, sin detallar el nombre de las víctimas. No debe olvidarse que el acoso practicado por cualquier superior jerárquico de la víctima es responsabilidad del empleador. En la lucha institucional, el sindicato debe insertar en la norma colectiva la existencia de un estatuto disciplinario de la empresario o, al menos, algunas reglas de tratamiento exitosas para impedir comportamientos característicos de acoso moral y/o sexual por parte del empleador [...] (Carvalho y Pinheiro, 2012)

Considerando los sitios web consultados, las acciones sindicales son (en su mayoría) reactivas, es decir, se desencadenan luego de la denuncia de una situación ya ocurrida. Los sindicatos, por su parte, tienen una participación activa en diferentes frentes, ya sea ofreciendo apoyo a los empleados o exteriorizando su posicionamiento por medio de manifestaciones.

El sindicato de los **bancários**, por su lado, fue el único con una actuación más consistente y proactiva: el acoso moral es materia de negociación sindical y tiene disponible un canal propio para denuncias, además de promover acciones que llaman la atención sobre el problema. Por ejemplo, usualmente en el día 2 de mayo, Día del Combate del Acoso Moral, el sindicato organiza manifestaciones públicas como forma de concientización hacia la población sobre las situaciones de acoso moral que los empleados de establecimientos bancarios enfrentan. En el sitio web de su sindicato hay una sección específica para presentar denuncias. En el mensaje inicial, se tiene el siguiente texto:

Usted está en la página del Sindicato donde podrá hacer denuncias de casos de acoso moral y presión por metas abusivas. Para esto, es importante estar bien informado. Desde 2010, los empleados bancarios cuentan con un instrumento de combate del acoso moral, conquistado luego de la grande movilización

en la Campaña Nacional Unificada. En 2014, la categoría garantizó la inclusión en la Convención Colectiva de Trabajo de que las cláusulas que monitorean los resultados —nombre que los bancos otorgan al sistema de cobranza por metas— serán realizadas con equilibrio, respeto y de forma positiva para prevenir conflictos en las relaciones de trabajo (Sindicato dos Bancários e Financários de São Paulo e Osasco e Região, s.f.).

Además de otorgar definiciones sobre las situaciones de acoso, la sección presenta un paso a paso que orienta al trabajador que desea denunciar situaciones de hostigamiento (s.f.):

¿Y cómo debo proceder para hacer la denuncia? Deberá rellenar el formulario al final de esta página, teniendo en cuenta la siguiente información:

- Su denuncia debe estar bien fundamentada, de forma que pueda ser verificada por el Sindicato antes de ser reenviada al banco;
- Es necesario que el denunciante se identifique para que el Sindicato pueda dar el debido retorno al trabajador. Solamente el Sindicato conocerá la identidad del denunciante;
- El Sindicato tiene plazo de diez días útiles para presentar su denuncia al banco;
- Luego de recibir la denuncia, el banco tendrá 45 días corridos para determinar el caso. En este periodo no podrá haber divulgación del hecho denunciado, ni por el Sindicato ni por el banco;
- Los nombres de los empleados, denunciante y denunciado, serán preservados;
- La denuncia será cerciorada por el banco, que esclarecerá los hechos al Sindicato;
- Las denuncias presentadas al Sindicato de forma anónima, continuarán siendo investigadas, pero fuera de este programa.

En la referida Convención Colectiva de Trabajo, firmada entre el sindicato patronal representativo de las instituciones financieras y el sindicato profesional de los empleados pertenecientes a estas instituciones bancarias (Sindicato dos Bancários e Financários de São Paulo e Osasco e Região), existe una cláusula específica. Aquella es la cláusula 53, que hace referencia a la adhesión a un acuerdo de negociación colectiva para la solución de conflictos (con las cláusulas de tal instrumento ahí definidas), siendo así que entre las disposiciones establecidas en el documento se incluyen reglas para el combate al acoso moral que pueden ser adoptadas por empresas.

Tómese en cuenta que en los sitios web de los sindicatos considerados como más representativos —a excepción del de los empleados bancarios— se verifica una falta de actitudes proactivas destinadas a combatir el acoso laboral. Por otra parte, en los sitios web de sindicatos de países como Estados Unidos y Francia hay actitudes combativas, pero no generalizadas dado que la acción sindical ocurre solo después de quejas colectivas o individuales. Como consecuencia, se entiende que estas acciones son mayormente reactivas o simplemente informativas.

¿Cómo explicar este tipo de actitud sindical? Aunque en el ámbito de este estudio no hay subsidios para responder a esta pregunta en relación con los sindicatos del exterior, es posible ensayar caminos para la búsqueda de una explicación sobre lo que ocurre en Brasil. Hay más de 11 mil sindicatos profesionales en territorio brasileño, y hasta antes de noviembre del 2017 aquellos manejaron grandes cantidades gracias a las contribuciones obligatorias deducidas de la nómina del 100% de los empleados, fueran afiliados o no. Por ello, es posible afirmar que los sindicatos estaban con los cofres llenos.

En un intento de explicar tal situación, Souza y Ducatti (2017) echan luz sobre algunos elementos que perjudicarían una actitud efectiva de los sindicatos contra las situaciones de acoso moral:

1. Los (aún raros) sindicatos que tomaron el tema como importante lo hicieron por las quejas presentadas por sus asociados y se convierten en pioneros debido a esto. No obstante, no por su deficiencia sino porque los estudios sobre el tema aún son incipientes —o en varios casos apologeticos del capital— estos sindicalistas acaban, sin querer, contribuyendo a la banalización del tema [...]
2. Al tornarse conocida la temática del acoso moral, varios académicos y sindicalistas seriamente comprometidos con la causa política de los trabajadores cometieron un error teórico al analizar el acoso como si fuera una cuestión de problemas relacionados al contacto interpersonal. Entonces propusieron salidas como 'discusión sobre ética', 'aumento de ética', 'formación ética de gestores' o 'formas de distender las relaciones entre pares'. [...]
3. Informados por la lógica expuesta en el ítem anterior, se buscó dentro de la empresa, especialmente en los sectores responsables por la gestión de personal, el apoyo para enfrentar el acoso moral [...]

4. Las direcciones sindicales terminaron por recurrir a medios judiciales como única y principal lucha para combatir el acoso, presionados por la realidad brutal del aumento de este problema [...]
5. Muchas direcciones sindicales buscan expandir la acción para luchar por los derechos de la ciudadanía [...]

Así, según los autores, la dificultad en la lucha colectiva derivaría esencialmente de la desinformación sobre el asunto y la falta de preparación de las entidades sindicales que optan por buscar la judicialización del tema. Sin embargo, en búsqueda de estadísticas del Tribunal Regional del Trabajo de la Segunda Región, se pudo observar que tales acciones, si existentes, representan menos del 1% de las acciones colectivas intentadas por entidades sindicales.

Como consecuencia, hay que pensar en determinados aspectos de la estructura sindical brasileña, como a continuación detallamos:

1. Existen más de 11 mil sindicatos de trabajadores (Faria, 2017).
2. La supervisión del aumento del registro anual detalla casi 300 sindicatos nuevos (Faria, 2017).
3. El reconocimiento sindical es efectuado por un órgano gubernamental, hasta el año 2018 por el Ministerio de Trabajo (extinto por la Medida Provisoria 870)¹¹.
4. Existe una investigación por parte de la Policía Federal en la denominada operación Registro Espúrio, que compromete no solo a parlamentarios y ministros, sino también a dirigentes sindicales (Istoé, 2018).
5. Los sindicatos se encuentran en su estado más pulverizado o disgregado posible: algunos casos resultan bastante particulares como el Sindicato dos Empregados em Entidades Sindicais do Estado de São Paulo, el Sindicato das Indústrias de Camisas para Homens e Roupas Brancas de Confecção e Chapéus de Senhoras do Município do Rio de Janeiro y el Sindicato da Indústria de Guardachuvas e Bengalas de São Paulo (cerrado por falta de asociados) (Faria, 2017).
6. Se ha reportado el aumento en una década del 57% del monto en la recaudación sindical, que alcanzó R\$ 3,5 billones en el año 2016 (Junqueira, 2017).

¹¹ Ver página del Gobierno de Brasil (s.f.).

Nada en la legislación brasileña impide que los sindicatos de los trabajadores actúen contra situaciones de acoso moral. Ellos tienen total libertad de acción y pueden crear reglas de control entrometiéndose en investigaciones o, como en el caso de los sindicatos de empleados bancarios, crear mecanismos internos con canales de denuncia; de manera tal que poseen titularidad legal para actuar en acciones civiles públicas en defensa de todos los de su categoría. En resumen, hay herramientas jurídicas que permiten la acción contra el acoso moral laboral.

Por lo tanto la estructura sindical dependiente del gobierno es pulverizada en millares de sindicatos y ello impide un real, efectivo y eficaz combate de situaciones de acoso moral por parte de estos; este es el grande problema en Brasil. La inserción automática de un trabajador en un sindicato que le es impuesto por ley es la separación de los sindicatos profesionales con base en la actividad económica de los empleadores, lo que acaba por dificultar aún más la identificación del trabajador con el sindicato que lo representa. Cuando el trabajador cambie de empleo hacia una empresa de otra actividad económica, cambia también de sindicato profesional que lo representa. En el fondo, no es él quien escoge quién lo representa, sino el Estado a través de la ley.

IV. CONCLUSIÓN

El combate del acoso moral es un asunto que no debe ser dejado en un segundo plano: realizarlo de manera eficaz en el ambiente de trabajo exige la formación de un colectivo multidisciplinario que envuelva a distintos actores sociales como sindicatos, abogados, médicos laborales y otros profesionales de la salud, sociólogos, antropólogos, e inclusive grupos de reflexión sobre este tema. Estos son pasos iniciales para que conquistemos un ambiente de trabajo sin riesgos y violencias, sinónimo de ciudadanía (Assedio Moral, s.f)

Debe tenerse en cuenta que aunque en Brasil exista una gran sistema sindical estructurado, prácticamente no existe combate institucional sindical contra el acoso moral. Esto revela que, como señalan Souza y Ducatti (2017), en el mejor de los casos, los sindicatos no tienen conocimiento suficiente para tratar el tema y lo peor es que el problema no es visto como importante por estas entidades. En ambas situaciones no se percibe que la causa sea des-cuidado con relación al tema: más bien parece existir una falta de interés en estudiarlo profundamente y buscar formas colectivas, efectivas y eficaces de combatir el hostigamiento moral en las empresas.

Siguiendo esta línea, la situación sindical debe ser repensada, toda vez que la ausencia de actitudes efectivas deja a los trabajadores bajo su propio cuidado y en el deber de buscar acciones judiciales individuales o, si es apropiado, la protección de órganos gubernamentales como el Ministerio Público del Trabajo.

En tiempos de la cuarta Revolución Industrial en la que los cambios esenciales en las relaciones de trabajo implican un aumento de contrataciones temporales y una posible reducción de la importancia del individuo (Harari, 2017, pp. 348-52), correspondería a los sindicatos la protección de sus representados, y sin ideologías que nada hacen por ellos. Pero no cumplen con este fin y, aún peor, Hirigoyen relata casos de hostigamiento que eran de conocimiento de las entidades sindicales en Francia quienes actuaron en colusión con los hostigadores:

¿Qué pasó? Hasta la llegada de Michel existía un consenso con respecto a los pequeños robos de los trabajadores. Todos lo sabían, pero ningún líder había tomado medidas ya que, como los sindicatos eran cómplices, temían que pudiera estallar un conflicto social. Hasta ahora, los delegados sindicales no quieren involucrarse en este problema pues tienen miedo a perder el empleo (2017a, pp. 49-50).

Por medio de este breve estudio fue posible notar que las acciones sindicales relacionadas al combate del acoso moral en las empresas, especialmente en Brasil, no son efectivas ni eficaces en el sentido de conseguir reducir esta práctica. Ello obliga a que la situación sea repensada para atacar y prevenir efectivamente el hostigamiento, dado que el escenario actual no es aceptable por afectar la dignidad del trabajador y mantenerlo desprotegido.

Hoy, el camino más efectivo para alcanzar mejoras en este ámbito parece ser el *compliance* laboral que refuerza los códigos de conducta y ética internos en cada empresa; y también el entrenamiento de los trabajadores en el respeto y cumplimiento de tales reglas legales, de ética y conducta. Tal vez el mercado cumpla con lo que los sindicatos no hicieron; o tal vez, por estar cada vez más individualizados, los trabajadores perciban la validez del colectivo en esta defensa y nuevas entidades sindicales surjan, o las existentes adquieran conciencia de la pérdida de su finalidad si incumplen con la obligación de defender los intereses y derechos de sus representados. Por eso la libertad sindical plena, ahora inexistente en Brasil, es el primer paso. 🗑️

REFERENCIAS

- Assédio Moral (s.f.). “O que a vítima deve fazer?”. Disponible en: <http://www.assediomoral.org/spip.php?article9>
- Braga, A. (2016). *Assédio moral em ambiente corporativo: como desmascarar esse problema nas corporações modernas*.
- Carvalho M. y M. Pinheiro (19 de julio de 2012). “Série Plano de Lutas Fecosul - Assédio moral no Comércio”. En: *Fecosul*. Disponible en: http://fecosul.com.br/noticias/single/serie_plano_de_lutas_fecosul_-_assedio_moral_no_comercio_1
- Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (s.f.) [página de Facebook]. Disponible en: <https://pt-br.facebook.com/pg/ConfederationCFEGGC/>
- Confédération Générale du Travail (s.f.). “Harcèlement moral : quels recours?”. Disponible en: <http://www.cnt-f.org/ul33/securite-sante-travail/le-harcelement-moral/harcelement-se-defendre/>
- Confédération Nationale du Travail (s.f. a). “Résister au harcèlement”. En: *Syndicat Unifié du Batiment de la Région Parisienne des Travaux Publics, du Bois, de l'Ameublement et des Matériaux de construction*. Disponible en: <http://www.cnt-f.org/subrp/spip.php?article749>
- (s.f. b) “Harcèlement Moral: petit guide pratique pour faire face et sortir d'une situation de harcèlement moral”. En: *Syndicat CGT-TF1*. Disponible en: http://www.cgt-tf1.fr/?page_id=761
- De Ávila, R. P. (2008). *As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho* (tesis para optar el grado de magister en Derecho). Río Grande del Sur: Universidad de Caxias do Sul.
- Di Cunto, R. y A. Martins (4 de mayo de 2018). “Arrecadação das entidades de trabalhadores com imposto sindical diminui 80% em 2018”. En: *Valor Econômico*. Disponible en: <https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018>
- Faria, M. (13 de noviembre de 2017). “Número de sindicatos no Brasil chega a 16,7 mil com arrecadação de 3,54 bilhões”. En: *Instituto Liberal de Sao Paulo (Ilisp)*. Disponible en: <http://www.ilisp.org/noticias/numero-de-sindicatos-brasileiros-ultrapassa-16-mil-com-arrecadacao-de-35-bilhoes/>
- Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos do Estado de São Paulo e Sindicatos Filiados (2018). “Convenção coletiva de trabalho 2018/2020”. Disponible en: <http://metalurgicos.org.br/wp-content/uploads/Sindipecas.pdf>
- Gobierno de Brasil (s.f.). Governo do Brasil. Presidencia da República. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm
- Harari, Y. N. (2016). *Homo deus: Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras.
- Hirigoyen, M. F. (2017a). *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Novena edición. Río de Janeiro: Bertrand Brasil.
- (2017b). *O assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Decimosexta edición. Río de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Istoé (13 de diciembre de 2018). «Registro Espúrio investiga desvio de R\$ 12,9 milhões no Ministério do Trabalho». Disponible en: <https://istoe.com.br/registro-espurio-investiga-desvio-de-r-129-milhoes-no-ministerio-do-trabalho/>
- Junqueira (14 de febrero de 2017). «Arrecadação sindical aumenta 57% em uma década e chega a R\$ 3,5 bilhões em 2016». En: *R7*. Disponible en: <https://noticias.r7.com/brasil/arrecadacao-sindical-aumenta-57-em-uma-decada-e-chega-a-r-35-bilhoes-em-2016-16022017>
- Ministério Público do Trabalho (s.f.). *Acoso moral en establecimientos bancarios* [Folleto de distribución].
- Ouest-France (6 de mayo de 2019). “Suicides à France Télécom : le procès pour harcèlement de l'entreprise et ses ex-dirigeants s'ouvre lundi”. Disponible en: <https://www.ouest-france.fr/societe/justice/suicides-france-telecom-le-proces-pour-harcelement-de-l-entreprise-et-ses-ex-dirigeants-s-ouvre->
- Senado de Francia (s.f.). Le mal-être au travail: passer du diagnostic à l'action (auditions). Disponible en: <http://www.senat.fr/rap/r09-642-2/r09-642-225.html>
- Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo e Osasco e Região (s.f.). Disponible en: <https://spbancarios.com.br/>
- Souza, T. M. S. y I. Ducatti (2017). O enfrentamento do assédio moral pelos sindicatos: contribuições marxistas. En: *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho 20(1)*, pp. 79-94. Disponible en: <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149105>

Urevich, R. (3 de agosto del 2018) "Hotel housekeepers call for panic buttons amid sexual harassment". En: *The Guardian*. Disponible en: <https://www.theguardian.com/us-news/2018/aug/03/california-hotels-housekeepers-panic-buttons-sexual-harassment>

LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y OTROS DOCUMENTOS LEGALES

Decreto Ley 5452. Consolidación de las Leyes de Trabajo (CLT), del 01 de mayo de 1943.

Ley 12.250/2006. Ley que prohíbe el acoso moral dentro de la Administración Pública estatal directa e indirecta y de las fundaciones públicas. Expedida el 9 de febrero de 2006.

Proyecto de Ley 4.742/2001. Proyecto de Ley del Asedio Moral en el trabajo. Disponible en: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=28692>

Recurso de Revisión 3788920135040251, del Tribunal Superior del Trabajo (TST). Fallo del 26 de noviembre de 2014.

Recurso de Revisión 11606420145170004, del Tribunal Superior del Trabajo (TST). Fallo del 26 de noviembre de 2018.

Recurso de revisión 2822320135120002, del Tribunal Superior del Trabajo (TST). Fallo del 04 de diciembre de 2018.