

# LA AFECTACIÓN DE LA VIDA DE RELACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN EL PROYECTO DE VIDA

Autor:

Medina, Graciela

Barbado, Patricia B.

Cita: RC D 2098/2012

**Tomo: 2009 3 Daños a la persona.**

Revista de Derecho de Daños

**Encabezado:**

La independencia de criterio, de reflexión y pensamiento pasa una factura muy costosa: la soledad de quien así se comporta.

VICTORIA CAMPS [\[1\]](#)

**Sumario:**

1. Introducción. 2. La conceptualización del acoso psicológico en el trabajo. 3. Las conductas implicadas. 4. Las víctimas. 5. El entorno. 6. El daño a la vida de relación y su afectación del proyecto de vida. 7. Conclusiones.

## LA AFECTACIÓN DE LA VIDA DE RELACIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN EL PROYECTO DE VIDA

### 1. Introducción

El progreso de una persona depende de una serie de factores, entre los cuales está su mayor o menor facilidad para vincularse con los demás. Esta disposición se resiente notablemente por el impacto dañoso en la autoestima que producen los procesos de acoso psicológico. Al quebrantarse la libertad de comunicación intersubjetiva y/o grupal mediante la ruptura de las redes de información-comunicación de la víctima, se produce su soslayamiento o proscripción, se suceden las traiciones y el rechazo de los compañeros, los intentos de éstos de convencer a la víctima para que acate la situación, entre otras situaciones más. A ello se suma la incompreensión de la familia ante la situación adversa, la ruptura de la relación o el abandono del cónyuge, lo que puede conducir, asimismo, al aislamiento total de la víctima en lo familiar y lo social e inclusive al suicidio [\[2\]](#). El presente trabajo pretende darle visibilidad a la afectación de la vida de la relación de la víctima de estos procesos para mostrar la nocividad de las conductas implicadas y para que se puedan mensurar sus efectos a la hora de fijar una reparación que contemple cabalmente el daño infligido. Aun cuando se considere que nuestra legislación sólo distingue entre daños patrimoniales y extrapatrimoniales, asignándole a este último la posibilidad de su resarcimiento a través del rubro daño moral, ello no es óbice para que el daño espiritual causado por el mobbing pueda ser percibido en su real magnitud, más allá de que se lo encasille o no como categoría autónoma o se lo resarza a través de la indemnización por incapacidad o dentro del rubro del daño moral. En definitiva, las privaciones derivadas de estos procesos patológicos de linchamiento social pueden implicar pérdidas, no necesariamente económicas, pero que ocasionan dolor espiritual. Esto nos remite, necesariamente, a la conceptualización del fenómeno del mobbing y al estudio de las propias características de los comportamientos que lo componen, las de las víctimas de este tipo de violencia y las del escenario en que se desencadena, para poder entender cómo el trauma psíquico ocasionado afecta la vida de relación e impacta negativamente en el proyecto de vida, lo cual tiene puntos de contacto también con el daño existencial, ya que los investigadores han considerado que el hecho de haber sufrido un proceso de acoso psicológico en el trabajo es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias [\[3\]](#). Es que, como acertadamente lo señala Matilde Zavala de González, el aislamiento representa el mayor castigo social [\[4\]](#).

---

## 2. La conceptualización del acoso psicológico en el trabajo

La violencia laboral ha llegado a ser un problema mundial que constituye una cuestión capital de derechos humanos y crea serias amenazas a la salud del trabajador. Pero también perjudica la seguridad, la eficacia del servicio, la productividad, la igualdad de trato y el trabajo decente con la consiguiente degradación del clima laboral. Este fenómeno de la violencia en el trabajo se manifiesta a través de la agresión física y de otros comportamientos de maltrato y humillación que pueden ser aislados, pero que en sí mismos considerados están dotados de capacidad injuriante suficiente como para justificar la decisión rupturista del trabajador. O bien, pueden canalizarse en procesos de persecución u hostigamiento psicológico, aunque conviene aclarar que se puede considerar el acoso sexual una forma de acoso psicológico. Decimos esto por la naturaleza intrínsecamente insidiosa de las conductas y la propia perversidad de la psicopatía del victimario. Y porque, no obstante tener otras motivaciones como la de obtener los favores sexuales de la víctima, el acoso sexual presenta comportamientos que tienen idéntico grado de perversidad de los del mobbing. Además, cuando la víctima no accede a los requerimientos sexuales del acosador, el acoso sexual puede transformarse en un proceso de hostigamiento psicológico propiamente dicho, mutación ésta que fue advertida por la jurisprudencia nacional [5]. La habitualidad es la característica de estas formas de violencia psicológica, por cuanto tanto el acoso sexual como el mobbing requieren conductas persistentes y reiteradas y, por lo tanto, no comprenden una única y aislada agresión (sexual o psicológica) ni un hecho o injuria aislados. El acoso sexual puede ejercerse explícita o implícitamente como determinante del acceso a un derecho o beneficio, y si se rechazan las propuestas se priva a la víctima de beneficios laborales que otros reciben en igualdad de circunstancias [6]. También se puede exteriorizar a través de amenazas de cambios en las condiciones de trabajo, cesantías y otras formas de menoscabo. Sin embargo, a diferencia del acoso sexual, el mobbing parece ser un proceso más "silencioso" y sutil en tanto conduce a un aumento de confusión y a la disminución de la autoestima de la víctima, hasta el punto de sentirse incluso responsable de lo que sucede. Por esto, la mayoría de los afectados callan por miedo a ser juzgados y etiquetados por los compañeros y la dirección como "problemáticos" [7]. Ahora bien, la violencia física puede ser fácilmente reconocida por su carácter visible y por que sus consecuencias en el cuerpo de la víctima resultan tangibles. Sin embargo, no sucede lo mismo con la agresión psicológica. Como no quedan huellas visibles en el cuerpo del afectado sino en su psiquismo, este tipo de violencia puede pasar inadvertida cuando se carece de las herramientas cognitivas para identificarla. Es lo que ha sucedido hasta no hace tanto tiempo y su crecimiento actual desenfundado ha llevado a los investigadores a prestarle la atención que requiere y a considerarla como un problema crucial en el lugar de trabajo. El acoso psicológico en el ámbito laboral debe ser conceptualizado como una forma de violencia psicológica extrema, la cual se ha denominado corrientemente con el término mobbing. Esta palabra deriva del término inglés mob cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto), sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo mob es el gentío, el vulgo, la plebe o "populacho", mientras que el verbo to mob describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien [8]. El vocablo mobbing ya había sido usado por Konrad Lorenz en 1961, un etólogo estudioso del comportamiento animal, para nombrar los ataques de un grupo de animales pequeños que consiguen aterrorizar a un animal más grande. En 1972, Peter Heinemann utilizó esa denominación para describir el comportamiento destructivo de pequeños grupos de niños contra un único niño. Heynz Leymann, psicólogo y psiquiatra nacido en Alemania pero afincado en Suecia desde 1955, utilizó la palabra mobbing en los primeros años de la década de los 80 y lo introdujo en las ciencias sociales cuando encontró comportamientos similares en los lugares de trabajo. Otro término que se utiliza para definir este tipo de comportamientos hostiles es el de bullying. Leymann prefirió no usar este término por la connotación que tiene de agresión física. En Inglaterra y Australia se utiliza preferentemente el término bullying para definir actitudes de comportamiento hostil, tanto en la escuela como en el trabajo, mientras que en Estados Unidos y Europa el término mobbing se refiere a la violencia psicológica en el trabajo y se deja el término bullying para denominar actitudes hostiles en el ambiente escolar. Según Leymann, en el mobbing la víctima es sometida a un proceso sistemático de estigmatización y privación de sus derechos civiles. No se trata de actos aislados y concretos sino de una serie de conductas o comportamientos, esto es, de una sucesión de actos o "microofensas" que tienen un nexo común y que por sí mismas pueden no parecer suficientemente relevantes, pero que cuando son consideradas en su conjunto adquieren real significación. Si el proceso se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir el abandono voluntario del trabajo e incluso de la profesión o bien provocar la exclusión del mercado laboral en el caso de que la víctima no pueda encontrar un nuevo empleo debido al daño psicológico infligido, con lo cual aparece evidente el daño causado no sólo a la vida de relación sino también al proyecto de vida, ya que éste engloba las metas

---

laborales. Repárese en que, al afectarse la posibilidad de progreso de una persona, no sólo se afecta la chance de obtener una mejora de retribuciones -aunque éste sea un elemento importante- sino, también y paralelamente y como aspecto inescindible, el derecho a un desarrollo y aplicación de aptitudes, a la realización y al perfeccionamiento profesionales como legítimas pretensiones humanas. Marie-France Hirigoyen ha descrito este flagelo como un proceso de maltrato mediante el cual un individuo puede hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir, incluso, a un verdadero asesinato psíquico. Explica también que manifiesta mediante cualquier conducta abusiva, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo [9]. Precisa asimismo la autora que cuando se acosa a una persona, en realidad no se busca criticar su trabajo, sino desestabilizarla para dejarla inerme e incapaz de responder, alterar la propia percepción de sí misma y llevarla a la autoinculpación. A su vez, el agresor niega la violencia o su responsabilidad con justificaciones que se ponen en cabeza del agredido. En la actualidad, afortunadamente, se puede percibir este tipo de violencia pues ahora lo sutil resulta asimismo evidente, pero lo más importante es que, como dice también la célebre victimóloga, este avance nos permite augurar un cambio importante en las relaciones humanas, tanto en lo cotidiano como en la faz laboral que involucra a la vida misma [10].

### 3. Las conductas implicadas

En estos procesos, el victimario utiliza el trabajo para disciplinar, castigar, amenazar o, simplemente, para canalizar sus tendencias sádicas dañando a quienes se encuentran en una situación de inferioridad, vulnerabilidad o indefensión. Se trata de procesos que se nutren de diversos comportamientos que no se perciben como hostiles de manera abierta. Estos procesos son activos, constituyen una verdadera sevicia por los comportamientos de profunda hostilidad y sincronización concatenada que horadan la dignidad y la autoestima del acosado [11] y pueden cobijar una gran variedad de supuestos bajo las formas de comentarios, actitudes, gestos y manipulaciones ambientales y psicosociales. Por ejemplo, el "ninguneo" es una actitud que mezcla indiferencia con subestimación. En un precedente se tuvo en cuenta que se habían acreditado las amenazas de cambios en las condiciones de trabajo y de cesantías y otras variadas formas de menoscabo que el fustigador, desde su posición jerárquica, había proferido a las trabajadoras, con el fin de atemorizarlas y así lograr el "prolongado y ahogado silencio" que acompañó su reprochable accionar [12]. Otras conductas injuriosas son las cargadas y ofensas permanentes por parte de los compañeros; la desvalorización de las tareas de la víctima [13]; dificultarle el ejercicio de sus funciones mediante la falta de consignas o dándole consignas contradictorias, privarlo o recargarlo de trabajo; efectuarle requerimientos contradictorios exigiéndole pero sin proporcionarle los medios; ocultar sus logros y éxitos; exagerar y difundir, fuera de contexto, todos sus fallos, tanto reales como aparentes; desacreditarlo públicamente atribuyéndole sistemáticamente errores, despreciando o criticando su trabajo en presencia de otros compañeros, o comparándolo con otro supuestamente mejor; asignarle funciones sin sentido, tareas degradantes, o misiones por debajo de su calificación profesional; criticar aspectos de la personalidad o la vida privada de manera continua, hablando mal a sus espaldas y ridiculizándolo; dar a entender que tiene problemas psicológicos; ejercer sobre él una constante presión estresante susceptible de comprometer su integridad psicofísica favoreciendo las alteraciones depresivas, psicosomáticas y actos de huida que pueden llegar hasta la renuncia brusca al puesto laboral o al suicidio [14], como ha sucedido en una empresa francesa durante los dos últimos años [15]. Por otro lado, para entender la magnitud de la perversión es necesario que los comportamientos que involucra no sean bienvenidos por la víctima porque se trata de conceptos subjetivos. El factor determinante no depende, pues, de la intención de la persona culpable, sino de la víctima, quien determina si una conducta es humillante o importa vejamen o insulto para ella. Tampoco interesa si hubo antes un consentimiento, porque una vez que éste es retirado, las conductas constituyen acoso sexual u hostigamiento psicológico, según el caso. En el asedio sexual, la reacción airada de la víctima, así como su incomodidad y desagrado ante los requerimientos son indicios racionales de que tal conducta no era deseada ni deseable. No siendo exigible que reaccione de inmediato y con especial contundencia, basta con una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto. La discriminación también está presente en ambas clases de acoso, porque el afectado recibe un tratamiento de desfavor violándose la igualdad de trato [16] y el artículo 16 de la CN. Un recorrido por los repertorios jurisprudenciales nos permite advertir que el mobbing puede consistir en la ejecución de actos de discriminación al privar a los trabajadores de la prestación de sus tareas [17] o en la presión de los trabajadores para lograr la desvinculación de la empresa en tanto se habían hecho circular listas en las que figuraban los que estaban prestos a ser despedidos y también

---

se les había privado de sus tareas habituales [18]. En la misma línea, se declaró que había existido coerción grave, irresistible e injusta ejercida sobre los dependientes para determinarlos contra su voluntad al retiro voluntario, por cuanto si bien no se trataba de violencia física, a la luz de las declaraciones concordantes de los testigos, quedó demostrado que había habido violencia moral o intimidación, es decir, la amenaza de un sufrimiento futuro aunque inminente [19] o bien un proceder dirigido a socavar el ánimo y la voluntad del trabajador para que se retire voluntariamente de la empresa al cambiarlo de oficina varias veces sin asignarle tarea alguna, llamarlo continuamente a "recursos humanos" o mediante la asignación de tareas que físicamente superaban sus capacidades [20]. En otro caso se destacó que, en el proceso, el victimario había tenido actitudes ondulantes o comportamientos cíclicos que conjugaron episodios de amabilidad, corrección y "comprensión" con "períodos de presión y hostigamiento sexual" hacia las empleadas, que así habían quedado sumidas en un ambiente laboral de permanente tensión, temor y desconcierto, actitud que permitió al victimario asegurarse la impunidad de sus actos, por lo menos, durante un tiempo [21].

#### 4. Las víctimas

Tanto en el acoso sexual como en el psicológico las víctimas, que pueden ser mujeres y hombres [22], llegan a experimentar un temor fundado a denunciar la situación que padecen, principalmente, porque consideran que nadie va a dar crédito a sus dichos [23]. El clima laboral tóxico que se genera tiene la virtualidad de provocar la indefensión de los afectados que soportan pasivamente los ataques a su dignidad ante la disyuntiva de perder sus empleos. Como cualquier forma de violencia, el miedo genera un sentimiento de vergüenza que silencia a las víctimas, que por temor a perder su trabajo no denuncian el acoso. La voluntad de la persona afectada de no perder el puesto de trabajo, la esperanza de que esta situación termine y el lógico temor que produce desvelar y hacer públicas situaciones de esta naturaleza justifican más que sobradamente que en muchas ocasiones se soporte en silencio este tipo de situaciones, como sucede en los casos de acoso sexual, pese a ser absolutamente indeseado y de ninguna forma tolerado o consentido [24]. Sobre este particular, una de las preguntas más usuales que se suele hacer es la de por qué se produce la indefensión en la víctima en esta clase de procesos. Además de encontrar una respuesta en la propia perversión que hay en ellos, la explicación está dada por el concepto del síndrome del "desamparo aprendido" [25] que pone de manifiesto la progresiva mutilación del instinto de defensa que experimenta la víctima. De no resultar afectado este impulso primario podría enfrentar la situación poniendo límites o actuando en consecuencia. Esto es lo que precisamente se refleja en el voto en disidencia del doctor Basla emitido en el fallo del Jurado de Enjuiciamiento recaído en la causa "Doctor Eduardo Luis María Fariz s/Pedido de enjuiciamiento", del 6 de marzo de 2006. Allí sostuvo que el hecho de que los empleados judiciales víctimas o testigos del maltrato al que habían estado sujetos no hubiesen promovido actuaciones, se debió a que "la capacidad hipotética y meramente especulativa de poder denunciar choca frente a las prácticas autoritarias que generan miedo y reserva". En cuanto a la resistencia que ofrece la persona afectada por este tipo de violencia insidiosa, se advierte que mientras en el acoso sexual opone una difícil y dolorosa resistencia que puede estar modificada por el grado de debilidad que tenga, en el acoso psicológico existe una falta de percepción del proceso de demolición al que está siendo sometida la víctima, a tal punto que se produce la admisión inconsciente de las descalificaciones, lo que hace que se sienta culpable, acorralada, sometida, avergonzada y débil en medio de un entorno hostil que el acosador va generando lentamente y que la deja en un estado de labilidad y vulnerabilidad [26]. Pero esta admisión no supone que la persona no pueda resistirse. Lo que sucede es que el mecanismo es diferente. El ataque se efectúa precisamente a la propia percepción que la persona tiene de sí misma, con lo cual se instala la duda y lo que sigue es un estado de confusión que la lleva a admitir haber causado el proceso [27]. Es cierto que puede existir una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona [28]. En un fallo se puntualizó que el hostigador elegía a sus víctimas por la especial debilidad que tenían. Allí se expresó que una de las trabajadoras había estado con licencia por enfermedad (por eso, le decía que si lo denunciaba nadie le iba a creer porque "...ella había estado enfermita, que se ahorre un problema..."). Otra tenía 18 años, ése había sido su primer empleo formal, tenía a cargo a su madre -con una enfermedad mental que la sumió en depresiones repetidas y la llevó a reiterados intentos de suicidio, hospitalizaciones y tratamientos psiquiátricos indispensables- y su hermano menor de edad, además de la casa hipotecada; otra tenía 22 años, había venido a vivir a Buenos Aires desde Misiones, se encontraba sola y sin saber qué hacer con su vida, y ese trabajo era el primero que había conseguido luego de cinco o seis meses de desempleo; otra tenía un hijo, no estaba en pareja y no estaba en muy buena relación con su ex marido. Estas situaciones las llevaron a soportar pasivamente las presiones del acosador, ante la disyuntiva de perder sus

---

empleos o la posibilidad de cambios desfavorables en sus condiciones de trabajo [29]. Si bien la vulnerabilidad puede ser un elemento que el victimario tenga en cuenta a la hora de elegir a sus víctimas, tanto en el acoso sexual como en el mobbing, en este último el hostigador puede tomar como blanco de ataques a personas fuertes y no vulnerables, las que luego de un proceso continuado pueden volverse débiles o inestables. Iñaki Piñuel y Zabala aclara que no son culpables de lo que les pasa ni resultan ser "atractores extraños" del acoso. Por lo tanto, agrega, el mito según el cual serían personas con "rasgos de dependencia, escasa asertividad, baja autoestima, preocupación excesiva por la opinión y aprobación de los demás, o paranoicos leves" debe quedar de una vez desenmascarado por carecer de fundamentación científica alguna [30]. En síntesis, el escaso conocimiento y percepción de la violencia psicológica y de sus efectos impide detectar los procesos de acoso y su gravedad e identificar la verdadera causa del problema que afecta a la víctima y que permanece oculta en la propia organización de trabajo, ya que no se encuentra en quien la padece o en factores psicológicos constitucionales previos. De esta forma se resta importancia explicativa a los aspectos situacionales laborales tóxicos que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, y no en la imaginación de la víctima.

## 5. El entorno

El tipo de entorno laboral hostil que se genera a consecuencia de los procesos de acoso interfiere de manera ilógica en el trabajo de las personas afectando el normal desempeño de la prestación laboral en tanto se desenvuelve en un ambiente permanente de tensión, temor y desconcierto. Se puede apreciar en los ambientes de trabajo que las persecuciones son "naturalizadas" por el entorno, esto es, por los observadores del proceso y por la organización como macroestructura [31], reforzando relaciones de poder. A este respecto, debe tenerse en cuenta que uno de los principales elementos que sirven para amparar y favorecer el éxito de la conducta acosadora u hostigadora es, precisamente, la pasividad de los restantes miembros del grupo respecto a esta situación, facilitando o consintiendo, por tolerancia o dejadez o por connivencia, el aislamiento y el "vacío" al trabajador [32]. Iñaki Piñuel y Zabala sostiene que quien domina de manera perversa el arte de acosar sabe que lograr testigos mudos permite posteriormente obtener, como efecto secundario, la unanimidad frente al linchamiento [33], para asegurarse la impunidad. Este autor, en su última obra *Mi jefe es un psicópata*. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder, completa el concepto diciendo que los psicópatas "no criminales" pululan durante décadas en las organizaciones devastándolo todo a su alrededor y dejando sembrado su camino de un reguero de víctimas [34]. También se advierte que se genera una victimización "institucional" o "secundaria" [35]: la persona afectada no sólo no obtiene ayuda o comprensión en la institución, sino que ésta contribuye a multiplicar los efectos del acoso al recibir como respuesta a sus solicitudes de ayuda comportamientos elusivos que terminan validando el maltrato original. Si examinamos cómo reaccionan las personas que comparten con la víctima el escenario donde se desenvuelven estos procesos, se advierte que las conductas implicadas en ambas categorías de acoso pueden ser más o menos sutiles y detectables por los terceros ajenos a la víctima, que no la entienden y pretenden convencerla de que es culpable de la situación y de que debe acatarla. Luego pueden llegar a traicionarla y a aislarla para evitar problemas con la dirección de la empresa, si solidarizarse con ella les pudiese ocasionar molestias o inconvenientes. En una cultura de silencio como la que vivimos es frecuente la falta de solidaridad y el rechazo de los compañeros, los que, cuando no son partícipes activos de la exclusión de un posible competidor, se transforman en cómplices mudos. Si bien hay supuestos aislados en los que las organizaciones de trabajo y los compañeros reaccionan contra estos ataques y los denuncian [36], no sucede lo mismo en la mayoría de ellos, ya que lo que se observa usualmente es la inactividad de la empresa frente a las denuncias de acoso -sea sexual o psicológico- desentendiéndose del problema y sin brindar ayuda efectiva, o, lo que es peor, protegiendo activamente al acosador [37], lo que ahonda la sensación de indefensión de la víctima [38] y favorece la revictimización. A los sentimientos de vergüenza y humillación que produce todo proceso violento puede sumarse la actitud peyorativa de la organización de hacer pasar a la víctima del acoso como mentirosa, de dudar de sus facultades mentales y de apoyar a los compañeros que desacreditan a la víctima [39]. Además, en raras ocasiones testificarán en contra de un superior jerárquico. Normalmente no quieren hablar y tampoco denuncian el hecho [40]. Además, si los servicios asistenciales no comprenden el problema o su real dimensión y si los terapeutas ignoran la patología del fenómeno, terminan culpabilizando a la víctima y la hacen responsable, profundizando más el desamparo en el que está inmersa. Iñaki Piñuel y Zabala destaca el efecto pernicioso sobre la salud psíquica de las "terapias positivas" de corte "culpabilizador" que no hacen sino cargar las tintas sobre el papel "protagonista" que la víctima tiene en la "fabricación de su propio mal". También señala que cuando la víctima afectada por estos procesos tiene que

---

recurrir a los profesionales de la salud, por su propio estado de ansiedad y confusión, es considerada débil o vulnerable, susceptible, "problemática". O bien se emiten diagnósticos que constituyen verdaderas estigmatizaciones que no hacen otra cosa que ocultar el fenómeno del acoso, dejando a la persona afectada sin recibir una atención eficaz y haciéndola responsable de la situación por padecer un síndrome que otros le están causando. No se puede soslayar que el entorno familiar y social tampoco favorece la comprensión de la situación, sino que, por el contrario, aumenta la revictimización. Por lo general, como el tema no se conoce, la familia no entiende qué es lo que está pasando [41] y se suceden los conflictos, se rompen los vínculos afectivos hasta llegar a la separación y/o el divorcio, con lo cual la víctima se introvierte aún más. Lo mismo acontece con el círculo de amigos, con lo cual se acrecienta el aislamiento y el daño a la vida de relación, tema que abordaremos a continuación.

## **6. El daño a la vida de relación y su afectación del proyecto de vida**

La marginación y el aislamiento que sufre el afectado por procesos de acoso importan un ataque a su proyección social como persona, pues ésta se integra con facetas intangibles e inmateriales merecedoras de protección jurídica tanto como las facetas económicas o jurídicas. Matilde Zavala de González explica esta dimensión cuando dice que el ser espiritual del hombre se objetiva en las relaciones con los demás y su subjetividad está normalmente proyectada hacia valores o intereses con incidencia comunitaria [42]. A su vez, Marie-France Hirigoyen sostiene que con el acoso moral lo que se pretende es excluir a una persona de una comunidad privándola poco a poco de su identidad, su papel, su función, su categoría y de su imagen, "desintegrándola socialmente" y "anulándola simbólicamente". Se trata de una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador de manera reiterada y persistente en el tiempo llegando a provocar -en su máximo nivel- el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro del ámbito laboral como fuera de él [43]. Representa, pues, una forma sistemática y extrema de "aniquilamiento" de la esfera profesional del trabajador con pretensiones de proyección exterior y hacia el futuro, rebajando hasta la humillación la consideración debida a la valía profesional del trabajador. De ahí que en determinados estudios se insista en calificar tal conducta como una forma de perversión cuyas manifestaciones disvaliosas contienen un alcance lesivo de proyección impredecible e implican, asimismo, la desacreditación, el aislamiento y la confusión total del trabajador-víctima, con la consiguiente ruptura de sus vínculos sociales y, a veces, incluso los familiares, tal como lo dijimos antes. Esta comprensión del acoso psicológico nos permite advertir que un proceso de estas características daña la vida de relación de la persona y repercute perjudicando el proyecto de vida, pues éste también engloba sus metas laborales, como ya lo hemos mencionado. Este entrecruzamiento de los conceptos se advierte en la jurisprudencia, ya que se ha declarado que la afectación del proyecto existencial de la víctima genera una multiplicidad de repercusiones extrapatrimoniales desfavorables que abarcan aquellos goces de la vida que se reflejan en la actuación cultural, social, intelectual [44]. La afectación de la vida de relación causada por la minusvalía física sobreviniente y del daño psicológico incapacitante también puede derivar en la imposibilidad de reinsertarse en el mercado laboral por las dificultades para pedir un traslado o encontrar otro empleo a consecuencia del aislamiento y la estigmatización que padece la persona, lo que la lleva a quedar sumida en una situación profesional imposible [45]. Adviértase que las limitaciones generadas por un daño psíquico se manifiestan en dificultades o en imposibilidad para acceder al trabajo. El afectado pierde la capacidad de defenderse por sí mismo, experimenta una perturbación en la vida de relación familiar y social, lo cual repercute en los afectos y en la creatividad, entre otras variadas consecuencias que también pueden advertirse sin mayor esfuerzo como podrían ser las depresiones o las inhibiciones en general. No hay que olvidar que la lesión sobre el psiquismo genera asimismo una alteración de la personalidad del sujeto, de su manera de proyectarse en sociedad [46]. La jurisprudencia se ha pronunciado en casos en los que se advierte claramente el maltrato ejercido a través de la marginación del trabajador, lo cual acrecienta, a su vez, el aislamiento autoimpuesto por la propia víctima que internaliza, mediante el mecanismo del "síndrome de desamparo aprendido" al que hemos aludido, la exclusión o proscripción que profundiza la introversión al sentir vergüenza de lo que le está sucediendo. En un caso, un empleado fue destinado, con algunos de sus compañeros, a un sector del establecimiento e instalados tras una muralla y reja, para separarlos de los que no habían instado un reclamo laboral [47]. A su vez, una trabajadora fue confinada al baño de la empresa debiendo permanecer a la espera de tareas durante toda la jornada, sin poder salir de allí ni siquiera para ingerir alimentos [48]. En otro caso, la hostilidad y la ausencia de comunicación de los superiores generaron la marginación del trabajador a partir de su falta de adaptabilidad a la informatización de la empresa [49]. El tipo de comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática, arrastra al afectado

---

a una posición de indefensión y desvalimiento [50] y da lugar a la evitación y aislamiento traducido en su conducta a través de ausentismo laboral, resistencia a participar en reuniones o a enfrentarse con personas, o en su actitud emocional, que se vuelve fría, distante y despectiva, desarrollando, al propio tiempo, un autoconcepto negativo y actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general [51]. En esta categoría de daños a la vida de relación se inscribe, asimismo, la pérdida de oportunidades o de la chance de futuros ascensos por cuanto en el empleo público y en el trabajo en relación de dependencia la posibilidad de ascender es un dato computable con certeza [52]. También en estos procesos se pueden ocasionar daños al honor incidiendo en el ámbito profesional y afectando la vida de relación cuando el despido es acompañado de aseveraciones lesivas para la dignidad del trabajador y con la atribución en términos asertivos de la comisión de actos ilícitos o contrarios a la moral o a las buenas costumbres [53], o cuando se divulga la calificación del despido [54] o los datos íntimos o situaciones penosas de la víctima vulnerando su dignidad, honor o reputación con aseveraciones temerarias, descalificantes, ofensivas, de mala fe [55]. La continua invalidación del trabajo del afectado, de forma sistemática y extrema, puede conducir al "aniquilamiento" de su esfera profesional con pretensiones de proyección exterior y hacia el futuro, rebajando hasta la humillación la consideración debida a su valía profesional, dañando irremediamente, en la mayoría de los casos, su proyecto vital. Si nos detenemos en el daño al proyecto de vida, creación del jurisperito peruano Carlos Fernández Sessarego, veremos que implica la pérdida o el grave menoscabo de oportunidades de desarrollo personal en forma irreparable o de muy difícil reparación, es decir que no sólo importa la frustración del proyecto de vida, sino también todo menoscabo, restricción o retardo en su realización [56]. Es que el "proyecto de vida" tiene una trascendencia fundamental para la persona, porque en él se juega su destino y le otorga sentido a su vida. Agrega el autor que se diferencia del daño moral por cuanto éste, como dolor o sufrimiento, va disminuyendo con el tiempo, mientras que, en cambio, el daño al proyecto de vida es un daño futuro y cierto, duradero, que compromete de por vida a la persona, que la acompaña hasta su muerte o, en el mejor de los casos, deja en la persona una huella tan profunda que resulta indeleble [57]. Por su parte, Matilde Zavala de González explica que arrebatar el proyecto de vida, sea singular o sea genérico, desde el punto de vista filosófico, equivale a la muerte espiritual del hombre ya que se interfiere en su destino frustrando, menoscabando o postergando su realización personal, y que tanto más serio es cuanto menores son las posibilidades de sustitución. Precisa la autora, además, que la libertad espiritual de la persona no sólo resulta afectada con el encerramiento forzado o con el exilio, por cuanto es factible que el desmedro derive de hechos en sí mismos menos serios, como una calumnia que desprestigia irreversiblemente y arruina la vida familiar y social, o una infundada decisión estatal frustrante de la carrera expectable de un funcionario o empleado público [58], los que pueden verificarse en los procesos de acoso. Esta categoría de daños logró acogimiento jurisprudencial en el ámbito nacional cuando la Corte Suprema sostuvo que "la integridad física tiene por sí misma un valor indemnizable y su lesión comprende, a más de la actividad económica, diversos aspectos de la personalidad que hacen a lo doméstico, cultural o social, con la consiguiente frustración del desarrollo pleno de la vida" [59]. A su vez, otro tribunal declaró que toda minoración del sujeto en sus aptitudes existenciales supone destruir o alterar el equilibrio espiritual para hacer frente a la vida, aunque lo consideró que era indemnizable como daño moral [60]. Aparte de los pronunciamientos de tribunales provinciales [61], en el ámbito internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostuvo en la causa "Loaysa Tamayo, María Elena c/República del Perú" que la pérdida de las opciones a conducir la vida y alcanzar el destino propuesto sea reparable aun cuando no se tratase de un resultado seguro sino probable -y no meramente posible- dentro del natural y previsible desenvolvimiento del sujeto, que resultaba interrumpido y contrariado por hechos violatorios de sus derechos humanos. Continuó diciendo la Corte que debe tratarse de un cambio de mucha entidad, que trastoque a fondo, por ejemplo, el marco afectivo y espiritual en que se desenvuelve la vida de la familia, o trunque una evolución profesional que ha consumido grandes esfuerzos [62]. El ataque a la reputación profesional y su incidencia en el proyecto de vida laboral se puede advertir en algunos pronunciamientos aun cuando no hubiera sido mencionado de manera expresa. En un caso se tuvo en cuenta que el rector de un establecimiento educacional se había extralimitado en sus funciones al emitir una opinión atinente a la capacidad de la profesora para que no continúe al frente de los alumnos, de resultas de lo cual se le ocasionó un severo daño a su desempeño e idoneidad en su labor [63]. En otro supuesto, se consideró que los falsos calificativos de conducta utilizados, que debían ser apreciados como una tacha o minusvalía en la profesionalidad de los trabajadores, importaron agravio que no se podía justificar de modo alguno [64]. También se puede observar este extremo en el filme Tierra fría [65] que relata las vicisitudes de una trabajadora de una mina de Minnesota, Estados Unidos, que fue hostigada por los compañeros varones con toda clase de continuos insultos, actitudes, abusos y comportamientos vejatorios de naturaleza libidinosa. Si bien cuando se juzgó el caso fue categorizado como de acoso sexual, se advierte claramente que la persecución presentaba todos los componentes de la violencia

---

psicológica de un proceso de mobbing y, además, tenía la finalidad de excluirla del ámbito laboral. Lois Jenson decidió plantear el reclamo cuando tomó conocimiento de la denuncia que por acoso sexual había formulado públicamente ante el Senado Anita Hill, una profesora de Derecho que había sido hostigada sexualmente por Clarence Thomas, por entonces candidato al cargo de juez de la Corte Suprema de Estados Unidos, quien finalmente fue designado. Jenson sufrió asimismo serias humillaciones durante el juicio, en el que se llegó a investigar su vida íntima y a cuestionar su salud mental, el que concluyó finalmente veinte años después de que se habían producido los hechos. Si bien la indemnización acordada fue modesta, este caso marcó un hito trascendente que determinó el cambio de la legislación en Estados Unidos. A consecuencia del estrés postraumático padecido por Lois Jenson, se afectó definitivamente su proyecto vital, ya que nunca pudo volver a trabajar. Aquí se aprecia con claridad cómo el daño al proyecto de vida viene a ser el resultado de una previa lesión psicosomática devastadora, que comprometió no sólo la salud de la persona sino su ser mismo, su futuro, el sentido de su vida [66]. Además, la afectación a la vida de relación se entrelaza con el daño existencial, pues los procesos de acoso perjudican el espacio vital de las víctimas [67] y se crean desequilibrios existenciales que menoscaban injustamente sus vidas, su red de relaciones familiares, sociales, culturales, etcétera. Los puntos de contacto con los "daños a la vida de relación" se observan cuando se reduce la capacidad de expansión y de afirmación en las relaciones socioeconómicas de la víctima. A su vez, se ven menguadas las posibilidades de ésta de ubicarse o reinsertarse en las relaciones sociales y aun de mantenerlas en un nivel normal a causa de la disminución psicofísica sufrida o de la pérdida de relaciones como consecuencia del aislamiento impuesto por el proceso de acoso. También se le restringe la posibilidad de adquirir determinada posición social y se afecta la actividad psicofísica del sujeto en el desarrollo de sus actividades complementarias, que implican un angostamiento de la vida misma, aunque no incida en la capacidad de trabajo, ya que el daño se resuelve en una pérdida al quedar colocado en una situación de inferioridad en las relaciones con el mundo externo. El daño existencial causado por el acoso psicológico implica asimismo una modificación in peius de la personalidad del lesionado y se relaciona con la actividad cotidiana, el ambiente en el cual se desarrolla o el contexto social en el que se inserta el cual incluye, obviamente, el ámbito laboral. Además, se traduce en la imposibilidad de acceder a actividades que hacen a la realización del ser humano y que redundan en lo que se conoce como calidad de vida, como el impedimento a la serenidad familiar, al goce de un ambiente salubre y de una situación de bienestar, o al sereno desarrollo de la propia vida laborativa [68]; tal es lo que sucede con las latentes insidias que están presentes en los nuevos modelos de comportamiento humano [69].

## 7. Conclusiones

Creemos que el aporte de la doctrina y jurisprudencia italiana permite eliminar la identificación entre el daño moral y las otras categorías de daños relacionados con la vida de relación, pero sobre todo permite contar con herramientas para delinear mejor los perjuicios y captar la nocividad más densa e intrincada [70], sobre todo en estos procesos de sometimiento psicológico. Aun cuando la jurisprudencia siga receptando la clásica dicotomía daño patrimonial-daño extrapatrimonial y se consideren incluidos los daños analizados en el daño moral, no se puede poner en tela de juicio que las pérdidas derivadas de estos verdaderos linchamientos sociales, que significan el estrechamiento de la vida de relación, de la práctica de deportes o actividades de recreación, la disminución o pérdida de la creatividad, etcétera, significan una lesión espiritual ponderable que merece ser resarcida.

- [1] Cit. por PEDREIRA MASSA, José L., Nuevos cuadros psicopatológicos para nuevos tiempos con contenidos antiguos, en Problemática de la adolescencia, Barcelona, 2001, p. 199, disponible en [http://www.anamib.com/debes\\_saber/nuevoscuadros.doc](http://www.anamib.com/debes_saber/nuevoscuadros.doc).
- [2] BARBADO, Patricia, Incidencia de la violencia psicológica en el trabajo en el suicidio de los trabajadores afectados, en R. D. L. S. S. 2007-19-1777.
- [3] GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis, El síndrome del acoso institucional, en [http://www.anamib.com/debes\\_saber/acosoinstitutional.doc](http://www.anamib.com/debes_saber/acosoinstitutional.doc).
- [4] ZAVALA DE GONZÁLEZ, Matilde, Resarcimiento de daños, t. 2c, Daños a las personas, p. 102.
- [5] CNAT, sala VI, 15-3-2001, "Dentone, J. c/Seguridad y Custodia SRL s/Despido".



- 
- [6] BARBADO, Patricia, Los rasgos comunes que presentan el acoso sexual y el acoso psicológico, en J. A. 2007-II-117.
- [7] BARBADO, Patricia, La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral, en Revista de Derecho Laboral, N° 2009-1, Discriminación y violencia laboral - II, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 517.
- [8] VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel, La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing", en [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg).
- [9] HIRIGOYEN, Marie-France, El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, Barcelona, 1999. Precisamente, esta definición fue usada por la CNAT, sala VI, 4-8-2000, en la causa "Perinetti, Daniel c/Megrav SA s/Despido".
- [10] Marie-France Hirigoyen en una conferencia dada en Valencia, España, de 17-9-2004 subvencionada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, [www.lasbarricadas.net](http://www.lasbarricadas.net).
- [11] FERREIRÓS, Estela, La discriminación como forma de violencia y de agravio a la inherente dignidad humana, en R. D. L. S. S. 2007-2-100.
- [12] CNAT, sala II, 6-3-2007, "S., S .G. c/Grupo Ilhsa SA y otro".
- [13] NEFFA, Juan C., en la nota El infierno en la oficina, <http://www.clarin.com/diario/2005/09/12/conexiones/t-1051449.htm>.
- [14] BARBADO, Incidencia de la violencia psicológica en el trabajo en el suicidio de los trabajadores afectados cit.
- [15] La ola de suicidios que arrancó en febrero de 2008 en France Telecom ha provocado una gran inquietud en Francia, donde incluso el gobierno debió tomar cartas en el asunto y hace pocas semanas pidió una investigación. Desde julio de 2009 ya se suicidaron nueve empleados, y desde el año pasado hubo al menos 14 intentos. En menos de dos años, a octubre de 2009, las víctimas fatales ascienden a 25, conf. <http://www.clarin.com/diario/2009/10/16/elmundo/i-02019581.htm>.
- [16] LIVELLARA, Silvina, El "mobbing" como injuria grave al empleador que habilita el despido con justa causa del acosador, en J. A. 2006-III-948; CNAT, sala III, 22-1-2006, "Parals, Eliana V. c/Bandeira SA".
- [17] CLab. de Misiones, sala 1 ', 17-2-2005, "López, José R. y otros c/Municipalidad de Posadas".
- [18] CTrab. de Córdoba, sala 10 ', 11-11-2004, "Lambir, María E. c/Aguas Cordobesas SA".
- [19] CNAT, sala VII, 25-10-2004, "Vallejos, Florencio y otros c/Emecé Editores SA y otro".
- [20] CNAT, sala I, 22-5-2003, "Quinteros, Néstor Armando c/Telecom Argentina -Stet- France Telecom".
- [21] CNAT, sala II, 6-3-2007, "S., S .G. c/Grupo Ilhsa SA y otro".
- [22] Tal como lo destaca el mencionado informe de la OVAL/CTIO del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, es más acentuada la incidencia de la violencia laboral contra las mujeres, porque observado el proceso desde la visión de género, el maltrato psicológico hacia ellas implica un mecanismo de control del hombre fundado en la condición de poder dependiente del contexto sociocultural donde la mujer es tomada como un objeto que tiene a su disposición.
- [23] LIVELLARA, ob. cit.
- [24] TSJ de Cataluña, Barcelona, 6-6-2001, Sala de lo Social, sent. 4847/2001.
- [25] Este término es conocido en inglés como learned helplessness. Fue estudiado por Martin Seligman en 1960 y explica el mecanismo de cómo la persona puede pensar que no puede controlar su ambiente, lo cual le impedirá asimismo alcanzar otras metas en otras situaciones.

- 
- [26] FERREIRÓS, ob. cit.
- [27] PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, "Mobbing", estado de la cuestión, Barcelona, 2008, p. 132.
- [28] DAVI, Héctor C., Valoración médico legal del acoso sexual, en R. D. L. S. S. 2005-15-1186/87.
- [29] CNAT, sala II , 6-3-2007, "S., S .G. c/Grupo Ilhsa SA y otro".
- [30] PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, La personalidad de las víctimas del mobbing (sobre el caso de El Pequeño David), en [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article\\_748.shtml](http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_748.shtml).
- [31] ABAJO OLIVARES, Francisco J., "Mobbing". Acoso psicológico en el ámbito laboral, LexisNexis-Depalma, Buenos Aires, 2004, p. 12 1, N° 7.3.
- [32] MOLINA NAVARRETE, Cristóbal, Una nueva patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional ("mobbing"), en [www.investigacionfiscal.org](http://www.investigacionfiscal.org).
- [33] PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, "Neomanagement", jefes tóxicos y sus víctimas, Barcelona, 2006, p. 65.
- [34] PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki, Mi jefe es un psicópata. Por qué la gente normal se vuelve perversa al alcanzar el poder, Barcelona, 2008, ps. 46 y ss.
- [35] Informe del Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo-mobbing, en [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org).
- [36] CNAT, sala II, 6-3-2007, "S., S .G. c/Grupo Ilhsa SA y otro".
- [37] En un caso citado por Silvina Livellara en su trabajo anteriormente mencionado, cuando la víctima del acoso sexual expuso la situación ante el empleador para que tomase medidas, éste se limitó a decirle que el encargado "no era malo", que era un empleado de su mayor confianza y que lo iba a seguir teniendo, conf. CCom. de Lomas de Zamora, sala I, 19-11-2002, "M., L. B. c/Isa, Juan y otro", L. L. B. A. 2003-340.
- [38] Juzg. de lo Social N° 3, 28-2-2002, Vigo.
- [39] Juzg. de lo Social N° 3, 1-9-2004, Madrid.
- [40] BARBADO, La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral cit., p. 517.
- [41] Conf. PIÑUEL Y ZABALA, "Mobbing", estado de la cuestión cit., p. 141.
- [42] ZAVALA DE GONZÁLEZ, Resarcimiento de daños cit., p. 60.
- [43] STJ de Río Negro, 6-4-2005, "D., R. B. c/Entretenimiento Patagonia SA", voto del Dr. Lutz.
- [44] CNCiv., sala H, 19-5-94, "Mazza, Ernesto P. c/Méndez, Edgardo L. y otro".
- [45] PIÑUEL Y ZABALA, "Mobbing", estado de la cuestión cit., p. 164.
- [46] FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos, Nuevas reflexiones sobre el daño psíquico, en R. R. C. y S. 2000-135.
- [47] CNAT, sala VIII, "Pacheco Julieta F. c/Atento Argentina SA".
- [48] CNAT, sala IV, 27-8-2007, "Carballo, Lorena S. c/Prosegur SA y otro".
- [49] CTrab. de Santa Fe, sala 1 ', 18-10-2002, "Sánchez, Marta E. c/Rodríguez y Fernández SRL".
- [50] Juzg. de lo Social N° 36, 29-4-2003, Madrid.
- [51] BLANCO BAREA, María J. y LÓPEZ PARADA, Javier, La dignidad y el "mobbing" en un Estado Social y Democrático de Derecho, en [www.Prevention-World.com](http://www.Prevention-World.com).

- 
- [52] LORENZETTI, Ricardo L., La lesión física a la persona. El cuerpo y la salud. El daño emergente y el lucro cesante, en Revista de Derecho Privado y Comunitario, N° 1, Daños a la persona, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 1992, ps. 102 y ss.
- [53] CNAT, sala III, 27-11-89, "Fragal SA c/Quiroga Esther", D. T. 1990-A-909; CTrab. de Córdoba, sala 3 ', 19-2-86, "Ríos, Alina Noemí c/Bellanti, Hércules A. y otro", L. L. C. 1986-439
- [54] CSJN, 8-6-76, "Fontal, Alberto c/Corporación argentina de productores de carnes y/u otro", D. T. 1976-319.
- [55] GOLDENBERG, Isidoro, El daño moral en las relaciones de trabajo, en Revista de Derecho de Daños, N° 6, Daño moral, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, p. 261.
- [56] FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos, El daño al proyecto de vida en una reciente sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en R. R. C. y S., La Ley, 1999-210; del mismo autor, Nuevas reflexiones sobre el daño psíquico cit., p. 135.
- [57] FERNÁNDEZ SESSAREGO, Carlos, Daño moral y daño al proyecto de vida, en Revista de Derecho de Daños, N° 6, p. 25.
- [58] ZAVALA DE GONZÁLEZ, Matilde, Daño al proyecto de vida, en L. L. del 4-7-2005, 1 y R. R. C. y S. 2005-IV-1.
- [59] CSJN, 1-12-92, "Pose c/Prov. de Chubut", L. L. 1994-B-434.
- [60] CNCiv., sala H, 16-6-99, "Mahalla c/Muñoz", L. L. 2000-B-877, J. A. N° 14.852.
- [61] C1 'CCom. de Córdoba, 6-6-2002, Zeus Córdoba del 23-7-2002, N° 15, y Actualidad Jurídica de Córdoba, N° 11, del 2-9-2002; CCCom. de Rosario, sala II, 2-9-99, "G., A. c/Elías", L. L. 2000-C-931 (42.776-S).
- [62] Corte Interamericana de Derechos Humanos de San José de Costa Rica, voto del doctor Roux Rengifo, 27-11-98, R. R. C. y S. 1999-1324
- [63] CNCiv., sala J, 16-5-2006, "L., G. M. c/G., A. s/Daños y perjuicios".
- [64] CNFed.CC, sala 1 ', 8-7-99, "Marcoff, Jorge H. y otro c/Pérez Cambet, Eduardo y otro", J. A. 2000-I-348.
- [65] Su título original en inglés es "North country" y el caso real al que se refiere es el de Lois Jenson quien en los años 70 entró a trabajar en una mina que hacía poco había permitido el empleo de mujeres (Eveleth Mines). A Jenson se le recomendó guardar silencio ante los abusos e intimidaciones de sus compañeros e inclusive se la instó a considerar el maltrato como parte de sus obligaciones. El juicio promovido por ella, que se saldó en 1998, se relata en el libro de Clara Bingham y Laura Leedy, Class Action: La historia de Lois Jensen y el juicio que cambió la Ley de Acoso Sexual.
- [66] FERNÁNDEZ SESSAREGO, Nuevas reflexiones sobre el daño psíquico cit., p. 135.
- [67] MENDELEWICZ, José D., El daño existencial. Alcance de la doctrina y jurisprudencia italiana, en L. L. Supl. Act. del 30-9-2004.
- [68] CASSANO, G., El daño existencial, en R. R. C. y S. 2002-115 y ss., cit. por MENDELEWICZ, El daño existencial. Alcances de la doctrina y jurisprudencia italiana cit.
- [69] RECUPERO BRUNO, G., Il danno esistenziale nel contesto del danno risarcibile, cit. por MENDELEWICZ, El daño existencial. Alcances de la doctrina y jurisprudencia italiana cit.
- [70] ZAVALA DE GONZÁLEZ, Resarcimiento de daños cit., t. 5, p. 41, N° 10, b.

---

© Rubinzal Culzoni. Todos los derechos reservados. Documento para uso personal exclusivo de suscriptores a nuestras publicaciones periódicas y Doctrina Digital. Prohibida su reproducción y/o puesta a disposición de terceros.