

ACOSO LABORAL - DAÑO PSÍQUICO

LABORAL ABUSE - PSYCHOLOGICAL DAMAGE

Varela, Osvaldo¹; Grassi, Adrián²; de la Iglesia, Matilde³; Caputo, Marcelo⁴; García, Ariana⁵; Hidalgo, Valeria⁶; Colombo, Lorena⁷

RESUMEN

El escrito se enmarca en el proyecto UBACyT P433 *El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica*, de la Programación Científica 2008-2010, bajo la dirección del Profesor Osvaldo Varela. La temática abordada en la actualidad constituye un área científica de vacancia a pesar de la importancia que día a día adquiere en el ámbito laboral y judicial.

En esta ocasión se trabajará en la relación y articulación entre la noción de acoso laboral y la de daño psíquico, estimando que el acoso laboral provocaría en las personas que lo padecen un daño psíquico.

Palabras clave:

Psicología jurídica - Acoso laboral - Daño psíquico

ABSTRACT

This document is inserted in the UBACyT P433 project: *The laboral abuse in the public administration. Juridic - psychology contribution*, of 2008-2010 scientific program, under Professor Osvaldo Varela direction. The thematic approached in present days establish a scientific area of vacancy in front of the day by day importance in the laboral and judicial ambit.

In this occasion the work will be done in the relation and articulation between the laboral abuse notion and the psychological damage, estimating that the laboral abuse will provoke in people that suffer it a psychological damage.

Key words:

Juridic psychology - Laboral abuse - Psychological damage

¹ Varela, Osvaldo; Dr. en Ciencias Penales. Director UBACyT P433 Programación Científica 2008/10, *El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica*. Profesor Titular Psicología Jurídica Cát II. (Fac. Psicología - UBA). E-mail: varela@psi.uba.ar

² Grassi, Adrián; Especialista en clínica con niños y adolescentes. Co-Director UBACyT P433 Programación Científica 2008/10, *El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica*. Profesor Titular Psicología Evolutiva: Adolescencia Cát. II (Fac. Psi. - UBA).

³ de la Iglesia, Matilde; Lic. Psicología. Jefa de Trabajos Prácticos Psicología Jurídica Cát I. (Fac. Psi. - UBA).

⁴ Caputo, Marcelo; Lic. Psicología. Jefe de Trabajos Prácticos de Práctica en Instituciones Forense. (Fac. Psi. - UBA).

⁵ García, Ariana; Lic. Psicología. Ayudante de Primera Psicología Jurídica Cát II. (Fac. Psi. - UBA).

⁶ Hidalgo, Valeria; idem 5

⁷ Colombo, Lorena; idem 5

El escrito se enmarca en el proyecto UBACyT P433 *El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la Psicología Jurídica*, de la Programación Científica 2008-2010, bajo la dirección del Profesor Osvaldo Varela. La investigación que se realiza es de tipo cualitativa y sus objetivos versan acerca de la construcción del concepto de acoso laboral dentro del marco de la Psicología Jurídica, estudiando las situaciones sociolaborales-historico-culturales concomitantes a la aparición de dicha conceptualización. A tal fin se trabaja en un rastreo bibliográfico exhaustivo, en la realización de entrevistas semidirigidas y en el estudio de casos derivados por la Fiscalía de Investigaciones Administrativas N° 5 al Gabinete Pericial de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en el marco de convenio suscripto entre dichas entidades. Los datos recabados por medio de las fuentes señaladas -bibliografía, entrevistas y casuística- son sometidos a un proceso de triangulación que facilita la comprensión del objeto de estudio y de los fenómenos sociales que lo determinan.

La temática abordada en la actualidad constituye un área científica de vacancia a pesar de la importancia que día a día adquiere en el ámbito laboral y judicial. Según datos suministrado por la Organización Internacional del Trabajo (citado en la 132ª Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud en junio de 2003) la Argentina es uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral. La sociedad argentina ha comenzado a tomar conciencia acerca de la existencia y necesidad de dar respuesta al problema del acoso laboral padecido por los trabajadores tanto en empresas públicas como privadas. Una muestra de ello es la creación en el ámbito de la "Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral" (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. (Resolución del 05/01/07) En dicho marco institucional, a la fecha se han sancionado leyes sobre esta temática en distintas jurisdicciones: Provincia de Buenos Aires, Chubut, Jujuy, Santa Fe, Misiones, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Tucumán. Asimismo actualmente existen proyectos de ley que se han presentado ante las legislaturas de Tierra del Fuego, Santa Cruz, Río Negro, Neuquén, Entre Ríos, San Luis, Mendoza, San Juan, Córdoba, Santiago del Estero, Corrientes, Chaco, La Rioja y Formosa.

En esta ocasión la propuesta radica en relacionar la noción de acoso laboral con la de daño psíquico ya que se considera que el acoso laboral provocaría en las personas que lo padecen un daño psíquico. Es decir que el acoso laboral se podría hallar en la génesis de un daño psíquico. El acoso laboral tiene múltiples sinónimos en el uso cotidiano dentro del campo psicológico y jurídico: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento,

psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, etc. Pero todos y cada uno de los términos señalados posee una especificidad propia que amerita su diferenciación, aunque todas estas figuras se podrían asociar sin dificultad a la de daño psíquico.

El daño psíquico constituye una figura jurídica que según el Dr. Zannoni, se puede definir como *un menoscabo que, a consecuencia de un acaecimiento o evento determinado, sufre una persona, ya en sus bienes naturales, ya en su propiedad, ya en su patrimonio.* (1993: 1) En esta línea un daño para ser resarcible requiere que sea personal de quien pretende la indemnización (...) *nada puede pretenderse sino la reparación de un daño que le es propio y no puede incluirse en la pretensión los daños sufridos por terceros.* (CNEspCivCom, Sala I, 20/10/81, "Redi, A. c/Capria, D. s/daños.") Así una vez probada la existencia de una situación de acoso laboral el damnificado podría pretender un resarcimiento reparatorio por la situación sufrida -acoso laboral- la cual le habría podido producir un daño psíquico. Para ello deberá iniciar una acción legal en Fuero Civil por Daños y Perjuicios.

Para efectuar el reclamo se debe considerar la responsabilidad civil que le compete a quien haya ocasionado dicho daño. En tal sentido, de acuerdo con el artículo 1067 del Código Civil *no habrá acto ilícito punible para los efectos de este Código, si no hubiese daño causado, u otro acto exterior que lo pueda causar, y sin que a sus agentes se les pueda imputar dolo, culpa o negligencia.* (CNEspCivCom, Sala II, 18/6/84, "Formaro, D. C/Kinderay de Ferrer, n. s/sumario.") La cuestión de la responsabilidad se sostiene en una relación de causalidad que se asocia con derechos y obligaciones, lo que posibilita la existencia de un reclamo y el consiguiente resarcimiento en función del bien dañado.

Según la Constitución Nacional ningún ciudadano está autorizado a desbordar su órbita de facultades e invadir la ajena. Si ello ocurre se configura el daño en sentido lato, pero cuando la lesión recae en los bienes que constituyen el patrimonio de una persona, la significación del daño se concreta en el sentido estricto en daño patrimonial. El artículo 1068 del Código Civil define el daño patrimonial en los siguientes términos: *Habrà daño siempre que se causare a otro algún perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, o directamente en las cosas de su dominio o posesión, o indirectamente por el mal hecho a su persona o a sus derechos o facultades.* El daño patrimonial está integrado por dos elementos: El daño emergente (el perjuicio efectivamente sufrido) y el lucro cesante (la ganancia de que fue privado el damnificado). El daño emergente comporta un empobrecimiento del patrimonio en sus valores actuales. El lucro cesante consiste en la frustración de una ganancia o de la utilidad que haya dejado de percibir sea la víctima de un delito o un acreedor de una obligación por el incumplimiento de lo acordado. Ambos elementos se suelen conjugar holgadamente en los casos de acoso laboral. El acoso laboral consiste en la comunicación hostil y sin

ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro. Este se ve así arrastrado a una vivencia y posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática, laboral y social.

Retomando el texto del artículo 1068 del Código Civil cabe mencionar que el mismo no carece de imprecisiones, lo cual ha generado una serie de diversas opiniones doctrinarias y diferentes soluciones jurisprudenciales basadas en la discrecionalidad de los magistrados. El texto resulta ambiguo al referirse al daño patrimonial directo y al indirecto, o sea al daño causado a la persona en sus derechos o facultades. Al respecto se puede señalar que dicho artículo adopta una concepción limitada del perjuicio, no incluyendo la posibilidad de involucrar en él a la lesión de un derecho subjetivo. (Llambías, 1979). En la misma línea, se ha postulado la necesidad de ampliar la noción de daño *porque el ser existencial del hombre, sus potencias o atributos poseen también significación económica*. (Zabala de González, 1994: 51)

En dichos términos en el caso del acoso laboral se produciría un daño susceptible de significación económica, dicho daño claramente resulta visible en la definición que Marie-France Hirigoyen (2001) acuña acerca del término *acoso moral en el trabajo*, definiéndolo como toda conducta abusiva -gestos, palabras, comportamientos, actitudes, etc.- que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad y/o integridad psíquica y/o física de una persona, poniéndola en peligro respecto de su empleo o degradando su ambiente de trabajo. Así las nociones planteadas cobrarán cuerpo dentro del amplio espectro del daño, aunque no sin discusiones y teniendo en cuenta, entre otros elementos, que *en rigor de verdad, la denominación "daño psicológico" no está expresamente incluida en ningún texto de la legislación vigente actual*. (Daray, 2000: 16)

Cabe resaltar -ambigüedad incluida- que la ley califica de daño al mal hecho a una persona. De ahí que se indemnizen los daños a la salud, a la integridad física (artículos 1084¹, 1085², 1086³), a las condiciones estéticas

¹ Si el delito fuere de homicidio, el delincuente tiene la obligación de pagar todos los gastos hechos en la asistencia del muerto y en su funeral; además lo que fuere necesario para la subsistencia de la viuda e hijos del muerto, quedando a la prudencia de los jueces, fijar el monto de la indemnización y el modo de satisfacerla.

² El derecho de exigir la indemnización de la primera parte del artículo anterior, compete a cualquiera que hubiere hecho los gastos de que allí se trata. La indemnización de la segunda parte del artículo, sólo podrá ser exigida por el cónyuge sobreviviente, y por los herederos necesarios del muerto, si no fueren culpados del delito como autores o cómplices, o si no lo impidieron pudiendo hacerlo.

³ Si el delito fuere por heridas u ofensas físicas, la indemnización consistirá en el pago de todos los gastos de la curación y convalecencia del ofendido, y de todas las ganancias que éste dejó de hacer hasta el día de su completo restablecimiento.

cas (artículo 1086), a la libertad (artículo 1087⁴), a la honestidad (artículo 1088⁵), al honor (artículo 1088) y a la intimidad (artículo 1071 bis⁶) entre otros. Muchos de estos daños emergen de las situaciones de acoso laboral del mismo modo que de ciertos delitos como el asesinato, la violación y las calumnias, todos los cuales posibilitan un reclamo por daño psíquico asociado a otro por daño moral. Pero en la actualidad, los reclamos por daño emergente de los accidentes de tránsito y los de trabajo son los que ocupan, en su mayoría, la primera plana.

En la legislación laboral, consta una referencia de mayor especificidad respecto del tema de daño en la derogada ley 24.028,⁷ y la misma, se ha mantenido en la 25.557 sobre riesgos del trabajo. En ambos casos se expresa la posibilidad de la existencia de un daño psicofísico y en consecuencia se contempla la afectación psíquica referida a la noción de incapacidad sobreviniente.

Tengamos presente que no estamos planteando un tema menor ya que numerosos estudios científicos realizados en diversas partes del mundo registran un alto impacto respecto del acoso laboral:

- El 9% de 21.500 personas encuestadas para conocer las Condiciones de Vida y Trabajo en la Unión Europea, refirieron padecerlo (OIT, diciembre de 2000)
- así como el 16% de los trabajadores españoles económicamente activos (Alcalá de Henares, Madrid).
- Suecia registró mayor riesgo en los trabajadores del sector salud (24%) y servicios sociales (23%), coincidiendo con los informes del National Institute for Occupational Safety and Health de Estados Unidos.
- Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (citado en la 132ª Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud - junio 2003) la Argentina es uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral.

⁴ Si el delito fuere contra la libertad individual, la indemnización consistirá solamente en una cantidad correspondiente a la totalidad de las ganancias que cesaron para el paciente, hasta el día en que fue plenamente restituido a su libertad.

⁵ Si el delito fuere de estupro o de raptó, la indemnización consistirá en el pago de una suma de dinero a la ofendida, si no hubiere contraído matrimonio con el delincuente. Esta disposición es extensiva cuando el delito fuere de cópula carnal por medio de violencias o amenazas a cualquier mujer honesta, o de seducción de mujer honesta, menor de dieciocho años.

⁶ El que arbitrariamente se entrometiere en la vida ajena, publicitando retratos, difundiendo correspondencia, mortificando a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturbando de cualquier modo su intimidad, y el hecho no fuere un delito penal, será obligado a cesar en tales actividades, si antes no hubieren cesado, y a pagar una indemnización que fijará equitativamente el juez, de acuerdo con las circunstancias; además, podrá éste, a pedido del agraviado, ordenar la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida fuese procedente para una adecuada reparación.

⁷ Derogada por la ley sobre riesgos del trabajo 25.557.

La Psicología Jurídica, siendo una ciencia auxiliar de la Justicia no ha generado, hasta el momento, los suficientes recursos teórico-conceptuales para abordar eficazmente esta problemática, con este trabajo se intenta abordar algunas de las aristas del mismo teniendo en cuenta además que los Psicólogos Forenses son los que deben asesorar a los magistrados acerca de las posibles lesiones psicoemocionales que implican tanto el uno -acoso laboral-, como el otro -daño psíquico. Quizás sería prudente considerar que en ambos casos, existe un mismo elemento en común: *El equilibrio espiritual*, el cual se ha constituido como un bien jurídicamente protegido y en ambos casos dicho equilibrio se ha visto perturbado. De lo que se trataría es de la existencia de *un defecto existencial con relación a la situación subjetiva de la víctima precedente al hecho, un disvalor personal*. (Marianetti, 1997: 315) Así como cualquier tipo de menoscabo corporal no deja de producir un quebranto en la personalidad de quien lo padece, así, todo menoscabo en la personalidad de un sujeto puede producir un daño psíquico, y el mismo puede ser calificado como lesión incapacitante, dada la imposibilidad de ser corregido en el sentido del *restitutio ad integrum*.

Al evaluar el acoso laboral y el daño psíquico resulta necesario hacerlo desde una perspectiva integral que considere a la persona en sus aspectos biopsicosociales. Es decir que hay que reparar en el conjunto de los elementos que han sufrido un deterioro o una merma y que se vinculan directamente con el acontecimiento de ciertos hechos. Claro que hacerlo es una tarea compleja ya que desde el ámbito de jurídico dicha evaluación se constituye en una prueba, aunque esta no sea vinculante.

Respecto de las pérdidas posibles que puede sufrir una persona acosada laboralmente cabe destacar aquellas vinculadas con prejuicios patrimoniales y otros no patrimoniales, tal como ya mencionamos. Así, se pueden considerar los siguientes rubros en términos generales: la pérdida de objetos y gastos, la pérdida de *chancees*, la pérdida de salud psicofísica y la posible incapacidad sobreviniente, el lucro cesante y el agravio moral, entre otras. Dichos elementos, no deben ser considerados como compartimentos estancos sino todo lo contrario, al menos al momento de la evaluación psicológica, ya que en realidad están intrínsecamente ligados. Esta ligazón remite a aquellos elementos que hacen a la capacidad de goce de una persona, a su identidad, a la imagen de sí, a la posibilidad de integración en un contexto laboral y social, a los vínculos con los otros, etc. Teniendo en cuenta aspectos personales, familiares, laborales, sociales y recreativos.

Aunque no existe total acuerdo entre los expertos (Björkqvist, 1992; Einarsen y Raknes, 1995; González de Rivera, 2005; Hirigoyen, 1999; Knorz y Zapf, 1996; Leymann, 1992; Niedl, 1995; Vartia, 1993; Zapf, Knorz y

Kulla, 1996) en la materia a la hora de clasificar las conductas hostiles del mobbing, en un intento de sistematizar las diferentes propuestas se pueden organizar en las siguientes categorías:

1- Atentados contra las condiciones de trabajo, retirándole la autonomía a la víctima. El objetivo del hostigador, en este caso, es desprestigiar y desacreditar la capacidad profesional y laboral de la persona, utilizando para ello algunas de las estrategias que se exponen a continuación:

- Asignar a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad, o bien no permitiéndole hacer nada.
- Asignarle un supervisor interino que se encuentre por debajo de la persona respecto del organigrama formal o que cuente con menos conocimientos y experiencia.
- Criticar sus más mínimos errores o defectos, despreciando su trabajo y sus capacidades profesionales.
- Debatirle sistemáticamente todas sus decisiones.
- Atribuirle tareas que menoscaban sus conocimientos, derechos o cargo.
- No transmitirle informaciones útiles para la realización de una tarea.
- Negarle el acceso a los instrumentos necesarios para desarrollar una tarea.
- Retirarle o negarle la posibilidad de un comunicación franca y directa.
- Asignarle un mediador para las comunicaciones o informes laborales que entorpezca o relativice dicha comunicación.
- Retirarle el trabajo que solía realizar habitualmente.
- Darle constantemente tareas nuevas o consignas imposibles de realizar.
- Presionarle para que no haga valer sus derechos (permisos, horarios, primas).
- Ocasionarle desperfectos en su lugar de trabajo.

En ocasiones, la conducta hostil del acosador se puede limitar simplemente a no posibilitar una información o un comunicado directo, en esos casos todo se insinúa, negándose la existencia del reproche y de conflicto. En el caso de que la víctima haga frente al reproche, el agresor se esconde diciendo que no existe tal realidad. Así la víctima queda culpabilizada de realizar interpretaciones erróneas. En estas ocasiones la actuación que realiza el acosador coincide con lo que se denomina *hacer luz de gas*, una perífrasis que alude al intento de conseguir que alguien dude de sus sentidos, de su razonamiento y hasta de la realidad de sus actos.

2- Limitar la comunicación y contacto social de la persona. El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse y/o a hacerse oír. No se dirige la palabra a la víctima, ignorando su presencia y dirigiéndose única-

mente a los demás. Se sugiere a los colegas que no le hablen. Se le cortan fuentes de información.

3- Atentados contra la dignidad de la persona. Se utilizan observaciones despectivas para calificarla, desacreditándola ante el resto de los compañeros, sea estos superiores o subordinados. Se hacen circular rumores y críticas relativos a ella. Se le atribuyen problemas psicológicos. Se ridiculizan sus minusvalías o su físico, se la imita o caricaturiza. Se critica su vida privada si se tiene acceso a ella o se la puede inventar de no ser así.

4- Ataques directos a la salud. Se le asignan trabajos u horarios en contra de su voluntad y/o de sus posibilidades materiales y/o familiares, los que pueden repercutir además negativamente en su salud. No se respetan las bajas médicas.

5- Impedir la promoción de la persona y/o intentar su despido laboral y/o renuncia.

Las conductas de acoso laboral por parte del victimario se deben siempre a una intencionalidad asociada a la necesidad y/o deseo de ocasionarle un mal a la persona damnificada. Para liberarse de la víctima, el acosador no duda en utilizar los recursos necesarios que faciliten por ejemplo a la empresa el despido legal de la víctima.

Lo expuesto redundante en que la persona acosada sienta, estime, vea y efectivamente sufra un deterioro en su calidad de vida. Ahora bien, siguiendo las conceptualizaciones del Señor Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y Licenciado en Psicología, Hernán Daray (2003), para la determinación de un daño psicológico se deberían hallar elementos manifiestos que dieran cuenta de una pérdida de la autonomía del individuo, o de una afección con relación a las diversas áreas o esferas de la vida, o de una limitación en la posibilidad de disfrutar de los bienes materiales o espirituales, integralmente considerados. En consecuencia resulta estimable que una situación de acoso laboral conlleva un daño psíquico. Esta perspectiva implica además considerar que una situación de acoso laboral derivado en un daño psíquico provoca a quien lo padece un trastorno funcional de su existencia, trastorno que habría sido producto de una alteración general de su rendimiento por las causas mencionadas. Al vincular estas figuras se debe entonces considerar solidariamente que una situación de acoso laboral puede acarrear para quien la padece el desarrollo de un trastorno mental. El diagnóstico que se efectue en tales casos, en el marco de la Psicología Jurídica, deberá estar fundado en principios científicos debidamente validados y reconocidos y se deberá recurrir a nosografías que se funden en dichos principios.

A modo de ejemplo de lo expuesto, cabe recordar que han concedido en España incapacidad permanente a una mujer por acoso laboral. Una serie de importantes notas periodísticas colmaron en marzo de 2007 la prensa española. *El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) ha concedido la incapacidad permanente absoluta a una auxiliar de clínica de 29 años, que padece un grave trastorno depresivo como consecuencia del acoso laboral que sufrió por parte de su jefe. Según la secretaria de la Mujer de CC OO, Yolanda Castillo, "ésta es la primera sentencia de este tipo en España que reconoce la incapacidad absoluta por acoso laboral". El fallo a favor de la trabajadora se produce a pesar de que los juzgados de lo penal no creen probado que tal acoso existiera.*⁸ En esta histórica sentencia se han vinculado las nociones de *depresión, estrés y miedo*⁹, nociones que cotidianamente hallamos asociadas a la figura del daño psíquico.

Para finalizar: Al abordar el acoso laboral no habrá que perder de vista las graves repercusiones que el mismo tiene en el psiquismo de las personas que lo padecen, ejemplo de lo expuesto es que se lo puede encontrar en la génesis del daño psíquico. Asimismo que la noción de daño psíquico desde la perspectiva de la Psicología Jurídica se asocia a la psicopatología.

Se espera que esta comunicación haya resultado clara en cuanto a la necesidad de seguir profundizando sobre la temática abordada, dada su importancia no solo a nivel académico sino en cuanto a la posibilidad de brindar al conjunto social una respuesta frente a un fenómeno menoscabante para la dignidad y los derechos humanos.

⁸ http://www.elpais.com/articulo/sociedad/juez/Cantabria/concede/incapacidad/permanente/mujer/acoso/laboral/elpepusoc/20070319elpepusoc_2/Tes

⁹ <http://davidcontragoliat.blogspot.com/2007/10/sentencia-historica-la-justicia-concede.html>

BIBLIOGRAFÍA

Código Civil de la Nación Argentina.

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. Texto según ley 25.488. (2003) Buenos Aires: Ediciones García Alonso.

Daray H. (2000) *Daño Psicológico.* Buenos Aires: Astrea.

Decreto 478/98. (1999) Baremo Nacional Previsional. Normas para la evaluación, calificación y cuantificación del grado de invalidez. Buenos Aires: Ediciones La Rocca.

Decreto 659/96. Ley 24.557.

Hirigoyen, M. (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso.* Barcelona: Paidós.

<http://davidcontragoliat.blogspot.com/2007/10/sentencia-historica-la-justicia-concede.html>

http://www.elpais.com/articulo/sociedad/juez/Cantabria/concede/incapacidad/permanente/mujer/acoso/laboral/elpepusoc/20070319elpepusoc_2/Tes

Ley 24.028 Accidentes de Trabajo.

Llambías, J. (1979) *Código Civil anotado.* Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

Marianetti, J. (1997) *El Daño Psíquico.* Ediciones Jurídicas Cuyo. Mendoza.

Tkaczuk, J. (2006) *Principios de derechos humanos y daño psíquico.* Buenos Aires: Ed. Quórum.

Zabala de González, M. (1994) *Resarcimiento de daños.* Buenos Aires: Hammurabi.

Zannoni, E. (1993) *El daño en la responsabilidad civil.* Astrea: Buenos Aires.

Fecha de recepción: 12 de marzo de 2009

Fecha de aceptación: 28 de abril de 2009