

V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2013.

Acoso moral en el trabajo considerado desde el campo del psa. Y de los DDHH.

Barbato, Carlos Enrique.

Cita:

Barbato, Carlos Enrique (2013). *Acoso moral en el trabajo considerado desde el campo del psa. Y de los DDHH. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-054/657>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/edbf/ahe>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO CONSIDERADO DESDE EL CAMPO DEL PSA. Y DE LOS DDHH.

Barbato, Carlos Enrique

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario. Argentina

Resumen

Existe actualmente una tendencia a consensuar la idea de que el acoso laboral constituye un atentado contra los derechos humanos, derechos que corresponden a cada sujeto y le garantizan una vida digna simplemente por su condición humana. Desde nuestro campo, el psicoanálisis, intentaremos con el presente ensayo aportar -entre otros objetivos propuestos- a un debate en el que podamos examinar si este fenómeno debe ser considerado tal como se afirma, una flagrante conculcación de los derechos humanos. En todo este trayecto, no perderemos de vista el hecho de que en nuestro campo es necesario considerar siempre el caso por caso, es decir, cada sujeto en su particular forma de involucrarse en el acto. Lo cual suponemos, no oficia de obstáculo para que investiguemos, arribemos a conclusiones y/o realicemos una divulgación científica desde el saber que nos provee nuestra formación. La metodología contempla el análisis crítico y teórico de textos de la obra de S. Freud, J. Lacan y otros autores. Se utiliza asimismo un abordaje desde lo que ha sido denominado metodología cualitativa, ya que resuelve el problema del método en tanto contempla la inclusión del sujeto y permite la consideración por lo singular como dimensión de producción de conocimiento.

Palabras clave

Acoso moral, Psicoanálisis, DDHH

Abstract

MORAL HARASSMENT AT WORK CONSIDERED FROM THE FIELDS OF PSYCHOANALYSIS AND HUMAN RIGHTS

Nowadays there is a tendency to reach a consensus that work harassment constitutes an attack on human rights, rights that belong to each subject and guarantee a dignified life simply because of their human condition. From our field of psychoanalysis, we will try -among our other purposes- to contribute to a debate in which we can examine if this phenomenon should be considered as it is considered now: a flagrant infringement of human rights. During this journey, we will keep in mind the fact that in our field it is always necessary to consider individual cases, that is to say, each subject in its particular way of involvement with the event. We understand that this presents no obstacle to our research, drawing of conclusions and/or scientific circulation from the knowledge provided by our training. Methodology comprises critical and theoretical analysis of texts in the work of S. Freud, J. Lacan and other authors. There is also an approach from what has been defined as qualitative methodology, since it resolves the problem of the method, taking into account the subject and allowing for consideration of uniqueness as a dimension in the production of knowledge.

Key words

Moral harassment, Psychoanalysis, Human Rights

Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (...)

Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas (...) ni de ataques ilegales a su honra o reputación."

Art. 5° Pacto de San José de Costa Rica

Convención Americana sobre DDHH

1: Introducción.

Existe actualmente una tendencia a consensuar la idea de que el acoso laboral constituye un atentado contra los derechos humanos, esos derechos que corresponden a cada sujeto y le garantizan una vida digna simplemente por su condición humana.

Desde nuestro campo, el psicoanálisis, intentaremos aportar reflexiones, datos y opiniones que tributen a un debate en el que podamos examinar si este fenómeno debe ser considerado tal como se afirma, una flagrante conculcación de los derechos humanos; procuraremos asimismo la divulgación con fines preventivos y la difusión de las características de este fenómeno que permitan a las víctimas o testigos del proceso, la identificación del problema y su denuncia en los ámbitos correspondientes.

En todo este trayecto, no perderemos de vista el hecho de que en nuestro campo es necesario considerar siempre el caso por caso, es decir, cada sujeto en su particular forma de involucrarse en el acto. Lo cual suponemos, no oficia de obstáculo para que investiguemos, arribemos a conclusiones y/o realicemos una divulgación científica desde el saber que nos provee nuestra formación.

Que la realidad para el psicoanálisis nunca es homogénea, es un enunciado que sostendremos en todo momento en tanto privilegiamos lo real que como es sabido, no cesa de no inscribirse.

Suele suceder que sólo los efectos del acto: la angustia, la depresión, la inquietud de la víctima o el sentimiento de triunfalismo expresado por el acosador y su eventual elenco, pongan en evidencia o adviertan a cada uno que desee escuchar, lo que está aconteciendo.

Puede definirse a este fenómeno llamado usualmente en idioma español como "Acoso moral en el trabajo" o "Violencia Laboral", del siguiente modo: un abuso y hostigamiento del trabajador a un paulatino y persistente envilecimiento de las condiciones de trabajo por parte de quien detenta apoyo o posiciones laborales más jerarquizadas, infrecuentemente sólo entre pares y más raramente aún desde subordinados hacia alguien que se desempeña en un cargo superior.

Afirmamos no obstante que usualmente se trata del armado de un sistema, del montaje de una máquina o aparato para llevar adelante la tarea, que se halla compuesto por el acosador y un elenco en el que habitualmente se sustenta para la lograr su propósito: causarle a su víctima daño, sufrimiento psíquico y/o lograr su deserción del ámbito del trabajo.

Ignorado como fenómeno durante mucho tiempo, ha ido definiéndose en la actualidad con mayor precisión y marcha firmemente en los estrados correspondientes hacia una protección de la víctima

cada vez más decidida; apoyándose en la concepción de que los trabajadores son portadores de derechos que nacen desde antes de su ingreso al ámbito laboral y no carece de los ellos durante su permanencia en el mismo.

Ello en virtud de que tal como lo afirmamos en nuestro epígrafe: “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (...). Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas (...) ni de ataques ilegales a su honra o reputación”. (Pacto de San José de Costa Rica. Convención Americana sobre DDHH).

Suponemos que lo anterior surge como respuesta a preguntas del siguiente tenor: ¿Porqué los derechos humanos que se refieren en principio a la relación de los estados con sus ciudadanos no deberían extenderse a las relaciones laborales? ¿Porqué los empleadores o dueños de las empresas y cada uno en el lugar de jerarquía que le corresponda en estas organizaciones no deberían responsabilizarse y cuidar que estos derechos se respeten en su ámbito? ¿Porqué en fin, el ciudadano perdería sus prerrogativas en cuanto transpone la puerta de su lugar de trabajo?

2: DDHH en el ámbito laboral.

La detección cada vez más eficiente de formas sutiles de hostigamiento, ha podido producirse por el creciente interés en el estudio y profundización de los derechos inherentes a las personas.

Tomando en cuenta a grandes rasgos el proceso histórico, ello se produjo como consecuencia de las luchas que se dieron en contra del proyecto socioeconómico neoliberal que alcanzó su cenit en los años '90. Luchas que incluyeron prácticamente todos los frentes, incluido el ámbito laboral.

Como lo sostienen Capella y Buzaglo en “Procesos de subjetivación y horizontes de legitimidad”: “Las históricas luchas sociales han introducido e intentan producir importantes cambios en la ley positiva, tales como la Ley de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes (Ley 26.061) -que modifica la anterior del patronato de la infancia-, la Ley de Protección contra la violencia familiar (Ley 12.569), la Ley de matrimonio igualitario (Ley 26.618), la Ley de Identidad de Género (Ley 26.743), la Ley de Salud Mental (Ley 26.657) -, entre otras. (...) la continuidad de las luchas sociales es indispensable, tanto para la apropiación de esos cambios por los mismos protagonistas, cuanto para la asunción de estos por la sociedad en su conjunto”. (Capella y Buzaglo, 2011).

En cuanto a la asunción de los cambios por la sociedad y acercándonos al tema que nos ocupa, haremos referencia en este punto a la declaración de Amnistía Internacional que resalta el impacto doloroso que las empresas en connivencia con personas, pueden tener sobre los derechos fundamentales e insta a que dichas empresas rindan cuenta de sus actos. Propone además, que los gobiernos hagan cumplir las normas a nivel internacional, incluyendo los ámbitos usuales de trabajo. Promueve la asunción de responsabilidades empresariales y sanciones para aquellas entidades comprometidas en vulnerar derechos por acción u omisión, realiza campaña respecto de normas mundiales y códigos de conducta, establecimiento de sistemas de gestión internas y marcos jurídicos cada vez más estrictos en defensa de los derechos a los que venimos haciendo referencia. Inclusive promueve que el trato comercial entre empresas sea entre aquellas que claramente respeten interna y/o externamente, dichos derechos.

Recordemos en este punto asimismo, que Naciones Unidas en su Resolución de la Asamblea General 217 A, del 10 de diciembre de 1948, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que las personas tienen derecho a condiciones satisfactorias de trabajo y una existencia conforme a la dignidad humana.

En este sentido, Amnistía Internacional afirma que a lo largo de los años se ha precisado aún más la cuestión: “En agosto de 2003, la Subcomisión de las Naciones Unidas para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos aprobó las Normas de la ONU sobre las Responsabilidades de las Empresas Transnacionales y Otras Empresas Comerciales en la Esfera de los Derechos Humanos (conocidas también como las Normas de la ONU). Se trata del conjunto de normas más autorizado y exhaustivo elaborado hasta la fecha sobre empresas y derechos humanos”. (Amnistía Internacional Consulta en sitio web: 12/5/2013).

En el mismo sentido, el fallo Alvarez/Cencosud S.A. de diciembre de 2010, de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, sobre “restitución in integrum”, es decir, la restitución de un trabajador a su puesto de trabajo -ya que había sido despedido en virtud de un acto de discriminación cometido por el empleador- toma como base la legislación sobre los DDHH. Este fallo establece una base firme de cambio respecto a que los mismos son derechos que también deben ser respetados entre particulares y no sólo de parte de los estados para con sus ciudadanos.

3: Mundo global: un empuje al estrago de lazos solidarios en el ámbito laboral.

Tal como es afirmado desde diversos dominios, la conculcación de los DDHH en el ámbito laboral, parece ser consecuencia de cómo se han establecido globalmente las relaciones laborales en las últimas décadas: basadas en la competitividad, el eficientismo y no pocas veces en la ausencia de ética.

Afirmamos en nuestro campo que el sujeto es producto del funcionamiento reglado del significante y que sufre por su apetencia incólme de sentido, por significar de alguna manera su no-ser original. Esa misma apetencia, es utilizada por el mercado en su propio beneficio, produciendo grandes cambios culturales, las que han sido muy pronunciadas en las últimas décadas utilizando el mecanismo de ofertar incesantemente para crear demandas que conducen al sujeto a un consumo desmedido, tan incesante como la misma oferta.

J. Lacan concibió junto a los cuatro discursos otro al que llamó Discurso Capitalista, del que no puede decirse estrictamente que se trate de un discurso porque en él la circulación es libre y continua, sin límites o barras como sí ocurre en aquellos. Al punto que se lo puede representar con el símbolo del infinito.

Esta forma de leer lo que ocurre en nuestra civilización, explica de manera precisa el hecho de que el sujeto sea tomado entonces por un goce generalizado y masificado, quedando en esa posición objetiva, en un estatuto similar a un producto más del mercado, fugazmente novedoso. En este paisaje, al sujeto le es difícil posicionarse como responsable de su deseo. En tanto comprometido en un goce autoerótico y por definición, sin lazo, la segregación hace su entrada en escena. Resultando segregado aquel cuya forma de gozar se le supone diversa de la norma estandarizada por el mercado. Todo lo anterior constituye el reverso de la ética del Psicoanálisis, aquella que promueve la responsabilidad y el compromiso en cuanto al propio deseo.

Volviendo al tema que nos ocupa, en el ámbito laboral es casi imposible que pase desapercibido para los restantes integrantes el acto de acosar.

Generalmente el estupor que el acto produce, la vergüenza o el temor a ocupar el lugar de la víctima, la pérdida de la prebenda y/o el provecho en caso de no participar, vale de incentivo inicial a una parte del grupo, el cual comienza a participar como elenco que acompaña al acosador en su tarea.

Consecuencia de ello suele ser que resulten fortalecidos los lazos verticales de algunos integrantes con el acosador, quien obtiene como beneficio secundario una fuerte fidelización del elenco y que por el contrario, se debilita la solidaridad horizontal con el acosado. Estado que el acosador utilizando estrategias diversas foguea sin pausa.

La Ley Provincial N° 12434/05 (Prov. de Santa Fe) sobre violencia laboral, de aplicación en el ámbito de toda la administración pública provincial, establece en su Art. 3: "(...) se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder (...)" (Ley Provincial N° 12434/05. Consulta en sitio web: 10/3/2013).

La palabra "omisiva" hace referencia a nuestro entender, no sólo al acosador, sino al grupo que en conocimiento del hecho participa de consuno abierta o solapadamente, amplificando el accionar agresivo, sancionando como "bromas" las que por la repetición y acumulación sobre la misma persona ya no lo son; difundiendo rumores injuriosos y replicando las diversas agresiones originadas en el acosador.

Sostenemos entonces, que habitualmente este último necesita inacción o colaboración de parte del grupo, el cual participa por acción u omisión en este acto de marginación. Estimamos que la actitud de este elenco, oscila entre la llamada "Omisión impropia" (según la doctrina alemana) o "Comisión por omisión" (doctrina francesa) y la complicidad activa. Dejaremos a los expertos esta cuestión jurídica que ha merecido numerosos debates.

Sin embargo, tenemos convicción de que se trata en todos los casos de una renuncia a la responsabilidad subjetiva, sea ésta considerada desde el campo del derecho, como desde el psicoanálisis, que ciertamente son muy distintas en su concepción.

En nuestro dominio hablamos de una renuncia a la responsabilidad subjetiva, en cuanto el integrante del elenco renuncia a su deseo y a sus convicciones éticas -ya que por estructura psíquica es muy probable que no hubiese iniciado acciones agresivas en forma sostenida, salvo en su fantasía, contra un par- y se deja llevar a un terreno habitualmente extraño a sí mismo, el que le es propuesto por el acosador. La agresión en acto llevada a cabo por éste contra quien detenta una posición laboral inferior, por el integrante del elenco, hace vacilar esa pantalla que instaura un orden que es para el neurótico su fantasma. Este fantasma, que es un montaje, vacila y cuando esto ocurre, el montaje fantasmático del integrante del elenco pierde consistencia y en lugar de él, aparece la propuesta de montaje del acosador.

Se establece bajo esas condiciones un pacto, la mayoría de las veces no explicitado, no formulado, con el fin de lograr el objetivo.

4: El padecer de la víctima de acoso.

La víctima de acoso es aislada, segregada, hostilizada, humillada, culpabilizada y/o desacreditada frente a sus pares. Se le oculta información, se la injuria, se la ignora, difunden rumores falsos sobre su persona, comentarios negativos sobre su desempeño e inclusive amenazas y/o extorsiones entre otros actos.

La tarea del acosador suele adquirir entonces categoría de factor desencadenante de diversos síntomas y también episodios de depresión, vergüenza, inhibición, retraimiento del entorno, dolor moral, irritabilidad, insomnio, sentimientos de ira, fantasías de venganza, rencor e inclusive reacciones agresivas; pérdida de interés en su trabajo y en las cosas del mundo que en general le interesaban. Suele asimismo, padecer de estrés y síntomas y síndromes físicos,

los cuales pueden redundar en infartos, enfermedades graves en general y aún en un deterioro físico que puede llevar a la muerte.

El sufrimiento nace en el ámbito de trabajo pero lo desborda en tanto se instala sintomáticamente en cada sujeto y en forma mediata en su entorno afectivo o social.

Pero, es necesario tener en cuenta que estos actos son más difíciles de advertir cuanto más elevado es el nivel cultural y social de los involucrados. Entra en juego en estos casos, un alto grado de incredulidad -un real inconcebible o no representable- sobre lo que está ocurriendo, tanto en el entorno así como en quien es sometido a la agresión.

Con respecto a la responsabilidad subjetiva del acosado, tal como en Psicoanálisis consideramos estos términos, estimamos que se produciría una renuncia a la misma y a la satisfacción del deseo, que se extiende desde el momento en que éste recibe la primera serie de agresiones que puede identificar como tal luego del estupro inicial, y hasta el momento en que denuncia su situación o se retira evitando el ámbito laboral que le ha causado daño.

5: Responsabilidad subjetiva y uso de la palabra.

Más allá de tener en cuenta el caso por caso -cuestión a la que ya hemos hecho referencia pero que en psicoanálisis es insoslayable- sostenemos que no cualquier sujeto actúa con persistente voluntad de infringir daño o acosar en el ámbito del trabajo.

Afirmamos que se presenta habitualmente como un montaje perverso y quien lo lidera, resulta ser habitualmente un sujeto con ese tipo de estructura, funcional -aunque no siempre- a instituciones que los necesitan para imponer un estilo cruel en el ámbito del trabajo para lograr la competitividad en el mercado o en la obtención y conservación del poder y prebendas cuando se trata de instituciones del Estado. Aclaramos que decimos "no siempre", porque el acosador muchas veces no necesita este tipo de incentivos.

Quienes por otra parte participan del montaje, del aparato de acosar como elenco necesario, son habitualmente estructurados como neuróticos, tal como en nuestro campo concebimos estas estructuras.

Supondremos entonces de que en el caso de quien lidera el acoso, se trata de actos provenientes con frecuencia de sujetos con una estructura psíquica perversa, los cuales se manifiestan con una "Voluntad de goce" (Lacan, J. (2008). Pág. 63), tal como la designa J. Lacan y ejercida sobre la persona de un sujeto con una calidad distinta de sometimiento y adherencia a la ley, es decir con una estructuración psíquica claramente diversa.

Respecto de la modalidad de estructuración perversa: se trata de un sujeto que logra con una gran pericia conmovir al otro y movilizarlo hacia la angustia. Desempeñándose con constancia, celeridad, eficacia, sin arrepentimientos al actuar y sin la torpeza y las dudas que surgen en el neurótico. Mientras éste duda, aquél lo lleva hacia un punto que se encuentra más allá de sus deseos reconocidos. Ya que como es sabido, "la neurosis es, en cierto modo, un negativo de la perversión", tal como S. Freud lo asevera en el resumen de "Tres ensayos de teoría sexual", en el 1905. (Freud, S. (1995) pág. 211). El fantasma en el neurótico es esencialmente perverso; es de esta manera como se imagina asiduamente a sí mismo, pero, en secreto, en su mundo privado, solitario. Un secreto modo de goce con el que no hace lazo.

Para el perverso, en cambio, el fantasma es antes que nada público, compartido con otro, hace lazo con él; se relaciona para singularizarse, lo cual logra si incluye un partenaire en su escenificación, en la seducción, en la corrupción o en el quiebre del otro en su convicción moral o ética, con o sin su consentimiento.

El acosador por su parte -y esto es lo que nos inclina a relacionarlo

con el perverso, tal como se lo considera en nuestro campo- se plantea el problema de cómo angustiar, herir al otro, para lo cual se afana en estrategias y tácticas que son seguidas religiosamente, con constancia e insistencia. El otro elegido para acosar habitualmente es considerado por el agresor un obstáculo a sus propósitos y/o envidiable. Es decir, considera a la víctima en algún aspecto como excepcional. Pero hay que considerar que esa excepcionalidad es la carnada que muerde con deleite el neurótico.

La falta de reacción o la resistencia demorada, proscatinada de este último, tiene que ver con esa posición de objeto en que ha sido colocado inicialmente por el agresor y también por otros en los albores de su vida. La angustia incontrolable en que suele redundar el acoso para el neurótico es una tácita aceptación e identificación con el objeto dilecto que es para el Otro, lo cual se le presenta en este contexto sin mediación simbólica, en medio del fracaso en que ha caído cualquier intervención simbólica de su parte.

Ahora bien, si por un lado a este último le corresponde actuar conforme y a sabiendas de su responsabilidad de sujeto deseante y desestimando las exigencias superyoicas que lo someten a situaciones sumamente angustiantes, al perverso, no siempre le queda claro a qué amo presta servicio cuando hostiga en el ámbito del trabajo.

En el año '63, en el Seminario 10, "La angustia" sostiene J. Lacan: "Como bien lo señaló una de las personas que hablaron hoy a petición mía, el perverso no sabe al servicio de qué goce ejerce su actividad. En ningún caso es al servicio suyo". (Lacan, J (2008) pág. 164). Está preso de su cometido: realizar el goce del Otro; tarea que se le impone como premisa y por la que milita sin desmayo. Lacan lo designa por esta causa, como el último gran creyente. Cree en el goce del Otro, en el goce de un Dios sin tacha, sin barra que exige el sacrificio pero de esta manera, con esta creencia fanática, esta Voluntad de Goce, logra escabullirse del reconocimiento de la castración de ese Otro. La responsabilidad subjetiva en este caso, está delegada a ese Otro, ya que en su caso, sólo estaría a su servicio. Como consecuencia de ello suelen presentarse con arrogancia y manifestándose satisfechos por su tarea. Lo cual les permite disociarse e infatuarse y sostener un semblante de bien fingida comprensión del dolor ajeno. No es raro entonces, que en momentos en que sienten máxima autocomplacencia, den lecciones de moralidad y de actos correctos, lo que no constituye más que otro recurso utilizado para provocar la escisión subjetiva de su víctima.

Intentan detectar su punto de fractura imaginaria, utilizando alusiones al cuerpo y la capacidad intelectual o la pericia en su tarea, utilizando bromas, comentarios mordaces o aparentemente insignificantes manoseos o golpes o cualquier otro abuso del cuerpo del otro. En su repertorio no faltan las extorsiones y amenazas, veladas o no. Intentando romper si le es posibilitado, la alteridad del otro, las relaciones que éste ha logrado establecer con sus pares, en fin, maniobra con la meta de aislarlo del entorno y lograr de ese modo su cometido. En virtud de lo anterior, afirmamos que es imprescindible denunciar estos hechos y proteger a quien efectivice la denuncia. La Ley Provincial para Santa fe -que puede constituirse en un interesante argumento legal, establece en su Art. N° 5, la "Protección a denunciantes y testigos. Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio". (Ley Prov. N° 12434/05. Consulta en sitio web: 10/3/2013).

En conclusión, al acoso moral hay que ponerle palabras, denunciar porque, poner palabras al acto es la única manera de establecer una ética que permita la convivencia.

BIBLIOGRAFIA

Barbado, P.B. (2013) Los derechos vulnerados por el acoso Psicológico en el ámbito laboral de los poderes públicos. Consultado el 02/03/2013. En: <http://www.jmcprl.net/PUBLICACIONES/F24/laboral%20mobbing%20PB.pdf>

Barbato, C.E. (2003) Escritos fuera de sus archivos. Rosario. UNR editora.

Barbato, C.E. (2011) Psicoanálisis en nuestra época. Rosario. UNR editora.

Barreto, M. (2000) Uma Jornada de Humilhações. Consultado el 25/3/13. En: www.assediomoral.org

Braunstein, N. (1990) Goce. Argentina. Siglo Veintiuno Editores.

Capella, L. y Buzaglo, A. (2011) Procesos de subjetivación y horizontes de legitimidad. Ponencia presentada en el Área 7 del III Congreso Argentino-Latinoamericano de DDHH. UNR.

Fernández A. El acoso moral en el trabajo. Consultado el 15/3/13. En: www.conaduartentina.org.ar

Freud, S. (2003) Tres ensayos de teoría sexual. Bs As. Amorrortu.

Hirigoyen, M-F. (2006) El acoso moral en el trabajo. Bs. As. Edic. Paidós.

Kait, G. (2004) Sujeto y Fantasma.) Rosario UNR editora.

Lacan, J. (1977) La familia. Rosario. Homo Sapiens Editora.

Lacan, J. (1990) Seminario La ética del psicoanálisis. Bs. As. Edic. Paidós.

Lacan, J. (1962) Escritos 2. Kant con Sade. (1978) Siglo Veintiuno Editores. Argentina.

Lacan, J. (2008) Seminario La Angustia. Bs. As. Edic. Paidós.

Lacan, J. (1992) Seminario Aun. Bs As. Edic. Paidós.

Lacan, J. (1973) Los nombres del padre. Inédito, vers. electr.

Miller, J-A. Comp. (2005) Del Edipo a la Sexuación. Edit. Paidós

Millot, C. (1984) Exsexo - Ensayo sobre el transexualismo. Bs. As. Ediciones Catálogo - Paradiso Point Hors Ligne.

Millot, C. (1998) Gide - Genet - Mishima. Bs. As. Edit. Paidós. .

OTRAS FUENTES

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. En: www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml. Consultado el 15/3/13.

PACTO DE SAN JOSÉ DE COSTA RICA. CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DDHH. En: www.oas.org/juridico/spanish/tratados/b-32.html. Consultado el 5/3/13.

LEY PROVINCIAL N° 12434/05. Violencia Laboral. En: <http://www.municipales-rosario.org.ar/site>. Consultado el 10/3/2013

AMNISTÍA INTERNACIONAL. <http://www.amnesty.org/es/business-and-human-rights>. Consultado el 12/5/2013.