

MOBBING

Este agregado es de una Demanda Laboral : (Situación de acoso moral está en Art.1113 del Cod Civ., éste junto con el Art. 1109, sólo consagran el principio general establecido en el Art. 19 de la Const Nac. Que prohíbe a los “hombres” perjudicar los de un tercero, tb ver Art 14 y 14 bis)

Se define como acoso moral a toda conducta abusiva que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

El *mobbing* o también llamado psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo es *“una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”*.

Por tanto, tenemos dos piezas claves en el engranaje de esta máquina de acoso: los *hostigadores* (con un conjunto de comportamientos activos acordes a su finalidad) y el *hostigado* (con comportamientos de tipo activo ó inhibitorio).

El mobbing ha sido recogido por la jurisprudencia y doctrina señalando que **“el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener una salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario que atentan contra la dignidad del trabajador”**.

El fin perseguido es crear un ambiente de terror o miedo que paraliza a los trabajadores a la hora de reivindicar sus derechos, sometiéndolos a un entorno laboral psicosocialmente tóxico de características feudales.

Dar un escarmiento y hacer que otros trabajadores queden impresionados por el poder discrecional de hostigar y dañar tienen algunos componentes dentro de la organización. Tratando de este modo de hacer cundir el terror laboral entre otros trabajadores, quienes quedan presos del miedo de lo que les podría ocurrir de no someterse a los dictados de las autoridades que lo hostigan.

Entre los fallos judiciales que sostienen estas posturas doctrinarias podemos encontrar:

Los integrantes de la Sala N° 3 del Superior Tribunal de Río Negro 6.04.05 en autos **“DUFÉY, Rosario Beatriz v. Entretenimientos Patagonia S.A.”**. Los magistrados llegaron a destacar que la OIT reconoce el mobbing como la persecución psicológica laboral. Finalmente, hace su propia descripción del alcance de este concepto diciendo que **“podemos definir el fenómeno del mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio, el objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidentes o no con los de la propia organización, 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 de la organización laboral como fuera de ella”**.

A continuación y para no aburrir a VS, transcribo algunas partes del exhaustivo análisis del Mobbing, realizado por el Superior Tribunal de Justicia de Viedma Río Negro en los autos señalados precedentemente:” *El Presidente de la Sociedad Gaucha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), MAUROAZEVEDO DE MOURA, define el mobbing como “... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de “mob” (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima ... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El(la) trabajador(a) queda desestabilizado(a), ..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y loco”(a) ... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del*

sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo. Vale destacar que el sufrimiento del(de la)trabajador(a) es reconocido como enfermedad del trabajo por la legislación brasileña. Como respuesta al cuadro descrito, es recomendable realizar un buen análisis”.

“Si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbin , bullying o harcelement. El(la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato”

El Profesor español JESUS MORANT VIDAL, expresa: "... En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como **'el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder'**”

La Cámara Nacional en lo Civil, Sala A, en Exp. 110479/96 - "**P., M. c/ Cía. De SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios**" - 05-06-01, sostuvo: "... En tal sentido, las ofensas a dicho derecho (art. 19 C. N. y art. 1071CC) pueden materializarse por el acoso ... en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo”

Un mismo criterio ha sostenido la Cámara de Mendoza, cita ya realizada en los presentes a la cual me remito: **“Cra. Trabajo Mendoza 6^a, 3.8.05 – Correa Cerpa, Patricia A. v. Aguas Danone de Argentina S.A.”**.

Los procedimientos psicológicos coercitivos (similares a los utilizados por sectas religiosas y/o de otra índole han sido ampliamente estudiados, teorizados y divulgados por la Dra. Margaret Singer – profesora emérita en la Universidad de California en Berkley – y han sido valorados, ante su presentación, por la Corte Suprema de Justicia de los EEUU *“La persuasión coercitiva puede cambiar las actitudes de una persona sin su conocimiento o su voluntad. La ansiedad extrema y la producción de tensión emocional utilizadas en la persuasión coercitiva producen cambios en la actitud en la conducta de una persona sin que ella lo advierta”*

Esta práctica de coerción psicológica es hoy ejercida por muchas empresas con el objeto de buscar el sometimiento a las normas de la institución, desistimiento de formular presentaciones de mejoras laborales en general e instalación en el psiquismo de una consciencia de masa adepta a la causa de la empresa y, eventualmente, lograr su renuncia. *“La empresa la forman tanto la organización como sus integrantes, las manipulaciones necesitan un tipo de organización para poder asediar ya que no todas las organizaciones permiten en su seno estas actuaciones,. Cuando se da el acoso es que nos encontramos frente a un contexto facilitador o peor, frente a un contexto tóxico. El contexto facilitador es aquel el que existe una falta de democracia interna en el ambiente de trabajo. El contexto tóxico es mucho mas grave, pues en dichas empresas u organizaciones estamos frente a una gestión perversa.”* (Marina Parés Soliva – www.acosomoral.org)

Describir detalladamente el gran número de conductas relativas al *mobbing* sería una tarea ardua y laboriosa. Sin embargo, podemos citar algunas:

- **Acciones que atentan a la dignidad de la persona o su reputación.** Aquí incluiríamos injurias, ridiculizaciones contra el aspecto físico, gestos, voz, estilo de vida, creencias religiosas del acosado. Insultos, gritos. Difusión de rumores. Prohibición a los compañeros que hablen con la persona en cuestión. De especial relevancia sería en este sentido el acoso sexual (que incluye la oferta y la violencia sexual).
- **Conductas contra el desempeño de su trabajo.** Se le asigna tareas no acordes con su calificación laboral, bien por exceso (tareas extremadamente complejas) ó por defecto (tareas simples, repetitivas y rutinarias). Se le indica la realización de tareas que no pueden ser ejecutadas por el empleado (por incapacidad física,

psíquica). Se le dificulta la realización de la labor ocultándole información relevante para ella, no especificándole sus funciones, dándole órdenes contradictorias. Se cuestiona las decisiones tomadas por el sujeto o se evalúa su desempeño de forma ofensiva.

- **Establecer situaciones de desigualdad.** Favoreciendo tratos de favor hacia ciertos empleados y creando situaciones de marginación con otros.

- **Acciones contra el espacio físico de trabajo.** Se le aísla del resto de trabajadores dificultándole sus relaciones sociales y favoreciendo unas condiciones de trabajo precarias.

Asimismo hay que considerar cual es el perfil de la víctima de mobbing establecido en múltiples investigaciones en todo el mundo:

- Elevado nivel de ética
- Honradez, rectitud y alto sentido de la justicia
- Autónomo, independiente y con iniciativa
- Popular entre sus compañeros
- Alto sentido cooperativo para el trabajo en equipo
- Persona sensible y de personalidad estable
- Muchos trabajadores afectados presentan asimismo un exceso de ingenuidad o buena fé que les impide hacer frente desde el principio a quienes les intentan perjudicar.

El *mobbing* constituiría una expresión más de estrés laboral, resultando de las relaciones interpersonales de la empresa y no relacionado con el desempeño del trabajo ó las condiciones físicas de éste.