

Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral

Brevemente analizaremos este nuevo fenómeno en el derecho laboral denominado "MOBBING" o violencia laboral que si bien en Argentina aún no ha tenido reglamentación alguna, está siendo tratado por muchos abogados y psicólogos especialistas en el tema. A continuación, desarrollaremos cada uno de los aspectos que conforman este fenómeno.

SUMARIO: I.- Concepto y origen - II.- La compensación por daños en el ámbito de la relación laboral - III.- ¿ El Mobbing es un riesgo laboral ? - IV El fenómeno "Mobbing" en la Argentina.

I CONCEPTO Y ORIGEN

Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica del MOBBING como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo. Según esta definición, el MOBBING sería un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona que en realidad es la víctima, el objetivo.

El *MOBBING* es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING. El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tienen problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.

Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como un psico-terror laboral. En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información.

En cuanto al origen del MOBBING como riesgo laboral puede hallarse en: a) Factores de riesgo psico-social: en el entorno relacional, en el lugar de trabajo, en cuanto a la relación con sus superiores, con los subordinados o compañeros, sus pares. b) Factores de riesgo por la organización del trabajo : presiones y carga del trabajo, contenido de la tarea y definición de funciones y responsabilidades. En cuanto a su desarrollo, éste comienza con ataques suaves seguidos de una intensificación en lo que se refiere a los comportamientos violentos o agresivos por parte de los superiores o de sus compañeros.

Pasado un lapso de tiempo la empresa toma conocimiento y finalmente se llega a la marginación o bien a la expulsión del trabajador de la vida laboral. En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que daña su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.). En lo que respecta a la empresa, las consecuencias son una disminución del rendimiento y el enrarecimiento del clima laboral.

La envidia es una de las causas que origina este fenómeno, dado que siempre las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral. Debemos tener en cuenta que este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece.

II LA COMPENSACIÓN POR DAÑOS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Es importante relacionar el MOBBING en cuanto a la compensación por los daños que ocasiona en la relación laboral. Comparto la opinión con un importante jurista español, el Dr. Román Gil Alburquerque, quién ha tratado este tema desde el punto de vista económico. Debemos tener en cuenta, que desde el punto de vista económico es importante considerar los costos sociales que acarrea este fenómeno y cómo compensamos los daños causados sufridos por un trabajador bajo relación de dependencia.

Dentro del MOBBING se analiza el acoso moral en el trabajo, la compensación de los daños que provoca y la determinación y calificación de daños en el ámbito laboral. Según este autor, se considera que la normativa laboral ha afectado al modo en que se han de resarcir los daños que se causen por los avatares acaecidos en el desarrollo del mismo.

La normativa laboral señala con qué cantidad de dinero debe resarcirse el daño causado y que además se constituya una prueba del perjuicio causado que justifique la necesidad de una mayor o diferente compensación, y ello con independencia de que concurra culpa grave o incluso dolo en el comportamiento infractor. Este ámbito del derecho de daños laborales atípicos ha cobrado un notable auge en los últimos tiempos a causa de la progresiva flexibilización laboral que, tanto en Argentina como en España, se

encuentra en pleno desarrollo.

En la ley de procedimiento laboral español se reglamenta la modalidad procesal de tutela de los derechos de libertad sindical. En el artículo 180 se indica que "...de estimarse en la sentencia la existencia o vulneración alegada y previa declaración de nulidad de la conducta del empleador, asociación patronal, administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, se ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto incluida la indemnización que procediera". Aquí se trata ni más ni menos que de una previsión indemnizatoria laboral no tasada, en relación aparente con los daños provocados por una conducta antisindical del empleador..

III ¿ EL MOBBING ES UN RIESGO LABORAL ?

Algunos autores opinan que el MOBBING puede constituir un riesgo laboral verdadero y concreto para la salud del trabajador que lo sufre. El MOBBING no se manifiesta súbitamente sino que requiere de un período prolongado constituido por una serie de hechos o actos aislados ejecutados por el o los hostigadores. Debe ser ese hostigamiento de carácter permanente, continuo.

La meta de todo hostigador es el derrumbamiento psicológico de la víctima lo cual origina en ella, inseguridad, temor y desconfianza en sí misma. Este hostigamiento es intencional, ya que como ya dijimos, persigue un objetivo concreto: la salida de la empresa u organización donde se desempeña.

El trabajador, quién es la víctima, sufre un daño moral irreparable debido a los constantes actos o hechos que realizan los hostigadores sobre el mismo.

IV EL FENÓMENO "MOBBING" EN LA ARGENTINA

En Argentina, este término está poco difundido y no existe legislación al respecto, pero según un informe de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) del año 1998, Argentina manifestaba un 6,1% de casos en los varones y un 11,8% en las mujeres, esto es en cuanto a las agresiones físicas.

En cuanto a los incidentes sexuales eran sufridos sólo por las mujeres en un 7%. En muchos países este fenómeno constituye un grave delito, el cual es castigado duramente. Se lo conoce como ACOSO MORAL. Según la opinión del Dr. Héctor Recalde, especialista en Derecho Laboral, la situación en nuestro país es muy grave dada la falta de empleo. Nos explica además que en la actualidad de nuestro país hay dos millones de desocupados, dos millones de sub-ocupados y 3.800.000 trabajadores en negro, mientras que el 45% de los que tienen trabajo se encuentran sobreocupados pues trabajan 56 horas semanales.

El trabajador se encuentra en un estado de indefensa total. Las leyes protegen menos al trabajador y además hay más temor, por parte del dependiente, de perder su empleo por miedo a que el empleador pueda dar malas referencias y no pueda obtener empleo en otro lado. Algunos ejemplos de acoso moral fueron de notoriedad en nuestro país en los últimos tres años: a) Junio de 1998: El encargado de seguridad de un local de Wal-Mart en la provincia de Córdoba hizo desnudar a 36 empleadas para tratar de recuperar 6.000 pesos faltantes. b) Octubre de 1999: 150 empleadas de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron obligadas a desnudarse para un control. Los directivos de la firma alegaron que la requisa era una atribución legal.

En Europa, más de 12 millones de trabajadores padecen este fenómeno social llamado MOBBING. El 20 de Julio de 1998 se desarrollaron en Ginebra las Jornadas sobre VIOLENCIA EN EL TRABAJO en donde intervinieron naciones como Francia, Argentina, Rumania, Inglaterra y Canadá. Allí señalaron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo.

Esto fue un informe proporcionado por la Oficina Internacional del Trabajo. En estas jornadas se señaló que las categorías más expuestas son la de los taxistas, el personal de los servicios de salud y los maestros. Se destacó además que este fenómeno constituye un problema mundial y a la vez preocupante. Por último, la OIT propone algunas soluciones frente a este fenómeno: a) Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos. b) Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes. c) Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas. d) Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia.

Se pide:

1. Leer atentamente el texto y elaborar un informe con conclusiones.
2. Buscar artículos periodísticos que traten el tema y comentar la información brevemente.