

# Violencia en el mundo del trabajo: el «mobbing».

## Sumario:

I. Introducción. II. Nociones conceptuales. III. La empresa como campo de batalla. IV. El trabajo humano. V. Clases de «mobbing». VI. Estado actual del problema en la Argentina.

## Doctrina:

Por Juan P. Fiorini (\*)

## I. INTRODUCCIÓN

En todos los casos en que el hombre debe trabajar, su cuerpo y su espíritu se hallan sujetos al proceso del trabajo, porque el hombre es una unidad viviente, de la cual no se puede separar su fuerza de trabajo. Si él, por consecuencia, debe producir trabajo e incorporar la propia fuerza del trabajo en un proceso productivo, toda su existencia física y espiritual debe necesariamente participar en este proceso y no puede «vender» simplemente su poderío laboral, porque debe encontrarse personalmente en el lugar del trabajo y su entera personalidad debe entregarse al trabajo, su cuerpo debe seguir el movimiento necesario y su espíritu debe desear el trabajo, de modo que, espiritualmente como físicamente, él depende del trabajo. Lógicamente, el hombre no puede desear ni depender de una actividad que conlleve su destrucción.

La igual dignidad de las personas humanas exige el esfuerzo para reducir las excesivas desigualdades sociales y económicas e impulsa a la desaparición de las desigualdades inicuas. Por lo tanto, la dignidad y la decencia son, en principio, términos universales.

En este sentido, sin decencia, no podrá existir justicia social. «No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable, de sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para tantos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el “trabajo decente” es un medio para garantizar la dignidad humana» (1).

«El carácter decente de las condiciones de trabajo» en cada país se ha estimado de acuerdo con las oportunidades disponibles para que «hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”» (2).

En rigor, esas oportunidades dependen de la promoción de cuatro objetivos estratégicos: a. de la protección de los derechos en el trabajo (DT), b. de la promoción de políticas de empleo (PE), c. de la protección social (PS) y d. del diálogo entre los actores sociales (DS).

Sin un empleo productivo, resulta vano alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, del desarrollo social y económico y del pleno desarrollo personal. En suma, «cada cual tendrá el espacio vital existencial seguro que le permite cumplir sus obligaciones para con los otros y responder a las exigencias planteadas por la sociedad global».

Por lo tanto, si a través de la conquista del bien común se fenomenaliza la justicia social, el auténtico desarrollo humano implica que el hombre produzca bienes a través de su vocación al trabajo, por el cual se hace protagonista de su evolución.

El trabajo decente, por consecuencia, es un marco de referencia en sentido ideal que, si bien permite interpretar fenómenos de la realidad, posibilita dirigir las acciones hacia un determinado fin, en este caso, la justicia social. Así, nos encontramos en presencia de un verdadero paradigma que debería convertirse en un objetivo global que debería perseguirse mediante políticas coherentes en el seno del sistema multilateral. Esto daría respuesta a una importante exigencia política en todos los países y demostraría la capacidad del sistema multilateral para encontrar soluciones creativas a este problema crucial.

Justamente, en busca de ese paradigma del trabajo decente, hace siete años comencé a delinear este ensayo que intenta explicar uno de los fenómenos más antiguos, en cuanto a su existencia y más recientemente en lo que se refiere a su evolución jurisprudencial y doctrinaria: el «mobbing».

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, en la actualidad, siete de cada diez denuncias recibidas provienen de mujeres, y aumentan entre un 15 y un 20% cada año. Además, la mitad son víctimas de discriminación precisamente por su condición de mujeres.

## II. NOCIONES CONCEPTUALES

En un primer intento por delimitar el alcance de la palabra «mobbing», la doctrina se remitió a la derivación del verbo inglés «to mob» -'atacar con violencia'- prestado de la etiología, donde fue introducido por Konrad Lorenz para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies de pájaros contra sus contendientes. Naturalmente, este médico, zoólogo y Premio Nobel de Fisiología o Medicina (1973) se encontraba fuertemente influenciado por su interés, desde la infancia, por el comportamiento animal, en especial el de los gansos salvajes.

También utilizó el término, en aquellos años, el médico sueco Peter Paul Heinemann para describir la conducta hostil de ciertos niños respecto a otro en las escuelas, publicando un libro en el año 1972 que abordaba la problemática de la violencia de grupo entre los niños (3).

1.

En 1984, Heinz Leymann, un psiquiatra alemán radicado en Suecia, publicó su primer estudio sobre la violencia psicológica en el trabajo, fenómeno ya conocido y estudiado, aunque de manera menos sistemática con anterioridad (Brodsky, 1972) (4). Para ese entonces, sin embargo, no se hablaba de «mobbing», sino de «terror psicológico» o «psicoterrorización», pues estos fueron los términos que inicialmente escogió Leymann para designar al fenómeno del maltrato psicológico en el entorno laboral. Hacia 1990 presentó en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo una ponencia sobre «mobbing», generando el lanzamiento público del término. En 1993 publicó en alemán su libro «Mobbing», traducido en 1996 al francés. Poco después, aparecieron otras dos obras más con el mismo título, ambas claramente influenciadas por Leymann: una en los Estados Unidos (Davenport, 1996) y otra en España (Piñuel, 1991).

Intentando delimitar un concepto, Leymann explicó que el «mobbing» es la «situación en la que una persona o un 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».

Recordando que este autor basó su concepto en los estudios de Konrad Lorenz, podemos observar con

facilidad esa influencia en la traducción que efectuó el Dr. Francisco Fuertes a la obra de Leymann, pues en una de las citas a Lorenz surge el concepto originario desde la siguiente frase: «...ataque de un grupo de animales pequeños gregarios acosando a un animal solitario mayor» (5). Este es el concepto básico y los parámetros utilizados por la jurisprudencia, especialmente la española.

«El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, ya activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (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, psicosomática y social». (Cfr. Cámara del Trabajo de Mendoza, Sala VI, 3/8/2005, «Correa Cerpa, Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S. A. s/ enfermedad accidente» , Sumario Microjuris).

2 .

La legislación puertorriqueña toma como propio parte del concepto de Leymann, por cuanto utiliza el mismo método estadístico para definir al acoso moral como «cualquier conducta que ocurre en la relación de empleo y afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo del empleado o la persona». Dice la norma, que «el acoso moral (psicoterror o “mobbing”) en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado período de tiempo (definición estadística: al menos durante seis meses). Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social».

3.

La Nota Técnica Preventiva N.º 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene de España también lo define con criterio estadístico como «la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo» (6).

4.

Ahora bien, analizando distintos casos de «mobbing», llegué a la conclusión de que la concepción de Leymann no siempre es aplicable, debido a que el criterio estadístico utilizado para medir la frecuencia de las acciones (una vez a la semana por lo menos durante seis meses) es relativo (7). En rigor, el espacio temporal de las acciones está determinado por la capacidad de resistencia de la víctima y por la gravedad de las estrategias desarrolladas. En este mismo sentido Marie France Hirigoyen ha dicho que «fijar un umbral límite de estas características me parece excesivo, ya que la gravedad de un acoso no depende solo de la duración, sino también de la violencia de la agresión» (8).

«Se puede 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, coincidente 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. En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto». (Cfr. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, 6/4/2005, «Dufey Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S. A. s.sumario – inaplicabilidad de ley» , Sumario Microjuris).

5.

En términos jurídicos es sabido que la violencia dentro del proceso de destrucción es el «acto tendiente a coaccionar a una persona para obligarla a ejecutar un acto que no quería realizar» (efecto). El informe de la OIT «Violence at Work» del año 1998 determinó que los brotes de violencia «que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales».

De acuerdo con el amplio concepto esbozado por la Organización Mundial de la Salud, desde una primera aproximación define a la «violencia como el uso intencional de la fuerza o el poder físico, en forma de amenaza o efectivamente, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que ocasiona o tiene grandes probabilidades de ocasionar lesión, muerte, daño psíquico, alteraciones del desarrollo o privaciones». Por su parte, la Organización Panamericana de la Salud y la propia Organización Mundial de la Salud definen a los actos violentos como aquellos actos intencionales «aprendidos», de causa múltiple, pero por ello mismo prevenibles, evitables, o «desaprendibles» (9).

Es evidente, entonces, que el «mobbing» es un proceso violento, y, como tal, puede manifestarse mediante la ejecución de estrategias que básicamente pueden ser resumidas según su nivel de afectación: física y moral. Más adelante, veremos que estas dos formas genéricas, por así decirlo, encuentran una gran variedad de especies.

En este orden de ideas, Vittorio Di Martino, uno de los autores del informe «Violence at Work» (OIT, 1998) mencionó que «en los nuevos modelos de análisis de la violencia en el trabajo se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y las psicológicas, y se reconoce plenamente la importancia que tienen los actos de violencia menos graves» (10).

Así, las estrategias de afectación física consisten en el empleo de medios materiales de coerción, por ejemplo, malos tratos, golpes o privación de la libertad, etc. La persona que sufre este tipo de intimidación se encuentra materialmente privada de su libertad de acción o imposibilitada para defenderse, por lo tanto la fuerza que sobre ella se emplee «debe ser irresistible». Así lo receptaba el art. 936 del Código Civil, actual art. 276 .

Ahora bien, ¿qué se entiende por «fuerza irresistible»? Naturalmente la influencia, que se traduce como dominio, debe ser lo «suficientemente grave» como para que la víctima no pueda impedirlo. «Ese sometimiento debe ser irresistible, en el sentido de que la víctima carezca de medios para oponerse o resistir a la coacción que sufre. Pero no solo debe ser imposible sustraerse a dicha fuerza, sino que ella debe haber sido la causa determinante del acto, por haber influido en su realización, atendiendo a las condiciones personales de la víctima» (11). Lo cierto es que, más allá del hecho violento en sí, debemos tener en cuenta la condición de la víctima (ver art. 938 del CCiv derogado).

Por otra parte, las estrategias de afectación moral consisten en la coerción ejercida por medio de amenazas. El art.937 del CCiv establecía que existirá intimidación cuando se inspire a uno de los agentes por injustas amenazas, «un temor fundado de sufrir un mal inminente y grave en su persona», libertad, honra o bienes, o de su cónyuge, descendientes o ascendientes, legítimos o ilegítimos.

«El “mobbing” se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente. El “mobbing” es el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o varias personas en forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una persona».

(Juzgado Federal Concepción del Uruguay, 31/3/2009, «D. V. J. A. c/ Pami s/ laboral» , Sumarios Microjuris).

Según la OIT, «tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o “mobbing”, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos» (12). El amedrentamiento de grupo no es «mobbing», será maltrato en la dirección, lógicamente es violencia laboral, pero no es «mobbing», salvo que la estrategia esté destinada a eliminar un sector o grupo determinado.

De esta forma, para que exista intimidación, es necesaria la coexistencia de dos requisitos: 1. que la intimidación sea producida por injustas amenazas y 2. que estas amenazas inspiren en el sujeto pasivo, un temor fundado de sufrir un mal inminente y grave.

«En ambos casos la condición de la víctima es de suma importancia», así lo reflejó el art. 938 del CCiv. Por ello, tal como lo adelantó el concepto esbozado por Leymann, es relativo en su aspecto descriptivo.

Como bien dice Salvat, este último artículo, el art.938 del CCiv, agregó un nuevo elemento, el tercero en la enumeración que venimos realizando, que es «el efecto que la intimidación produce en la víctima, tomando en consideración las condiciones personales de la misma» (su carácter, hábitos, sexo, etcétera). En rigor, la amenaza debe causar una fuerte impresión en el damnificado para torcer su voluntad.

«Se ejerce violencia moral -en los términos de los art. 936, 937 , 944 , 954 y cctes. del CCiv- que excluye la validez de la renuncia al empleo efectuada por el trabajador, cuando el empleado es llevado por el jefe de personal, acompañado por personal de vigilancia, de su casa, donde se encontraba durmiendo, a la sede de la empresa y luego a una oficina de Encotel

donde se limita a firmar un telegrama de renuncia». (Cfr. CNAT, Sala III, 30/6/1986, «Chávez, Dionisio Roberto c/ Lodiciani y Leali S. A. I. C.»).

En rigor, el trabajador perturbado por las estrategias del hostigamiento termina reaccionando de distintas maneras, como mecanismo natural de defensa. Estas reacciones al surgir influenciadas por el entorno, no son acciones libres, porque el libre albedrío del trabajador se ve afectado, limitado. Desde esa afectación, lo que el proceso destructivo busca es que, con la voluntad doblegada, el trabajador no tenga otra opción más que renunciar al trabajo o renunciar a sus derechos adquiridos (como consecuencia de la superhiposuficiencia en la que el trabajador se encuentra por el contexto).

«El acoso moral en el trabajo consiste “en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”». (Cfr. CNAT, Sala VI, 4/8/ 2000, «Perinetti Daniel Alberto c. Me grav S. A. s. despido» ).

Sin perjuicio del cambio de articulado, el espíritu del Código Civil derogado se mantiene intacto. Por lo que se aconseja la remisión al anterior texto para un análisis más preciso, pues el nuevo Código Civil y Comercial ha dado por entendidos algunos conceptos que vale la pena tener en cuenta a la hora del análisis.

6. Por otra parte, es dable tener en cuenta que el «mobbing» es un acto discriminatorio debido a que las estrategias son dirigidas hacia una o varias personas específicamente identificadas dentro de un grupo de trabajo o sección de mando común.

«Corresponde hacer lugar al pedido de la actora y por tanto declarar que tiene derecho a las indemnizaciones a que remite el art. 246 de la LCT, por estar justificada la situación de despido en que se colocara invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones que se vio exteriorizada en el remplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente». (CNAT, Sala X, 11/11/2004, «Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S. A. s despido – diferencias salariales» , Sumario Microjuris).

Si, por el contrario, todas las personas que componen la sección o el grupo de trabajo se sienten afectadas por malos tratos, amenazas o cualquier otra muestra de violencia, estaríamos en presencia de violencia laboral por maltrato en la dirección u organización, lo que no es «mobbing», salvo que lo que se busque sea eliminar la sección completa o grupo de trabajo. En este último caso, deberemos tomar a la sección o grupo como una porción del total de la plantilla, y así sí podremos hablar de «mobbing».

Conviene no confundirse. El «mobbing» es un «proceso discriminatorio», que como muestras de violencia puede registrar actos de discriminación, lo que no significa que todo acto discriminatorio deba ser considerado como «mobbing».

7.

En consecuencia, el «mobbing» es un proceso destructivo, sutil y sistemático proporcionado en el ámbito de trabajo contra una o varias personas de un grupo (discriminatorio), con el fin de doblegar violentamente la voluntad de las víctimas para que acaben abandonando el lugar de trabajo o realicen contra su voluntad



actos jurídicos que impliquen la pérdida de sus derechos.

«En las hipótesis de “mobbing”, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo ». (CNAT, Sala II, 29/5/2009, «Repetto María Macarena c/ FST S. A. y otros s/ despido »).

El concepto de «mobbing» también fue ampliamente tratado por la jurisprudencia española. Veamos a continuación:

A.

La Audiencia Provincial de Cáceres en su sentencia del 29 de diciembre de 2005 definió al «acoso moral» de esta manera: «.situación en donde se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo, o como aquellas situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el “stress” al que se encuentra sometido».

B.El TSJ de Cataluña en sentencia de 11 de abril de 2005 lo define como «conducta abusiva o violencia psicológica» al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen -más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa.

C.

Por su parte, la Audiencia Provincial de Madrid en su sentencia del 8 de noviembre de 2005 definió al acoso moral como «una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en una empresa entre los distintos individuos, siendo un conflicto asimétrico entre las dos partes, teniendo la parte hostigadora más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. El “mobbing” en sí mismo considerado, aparece como ajeno al ámbito penal, sin perjuicio de que conductas concretas de acoso u hostigamiento puedan cumplir los requisitos establecidos para determinados tipos, lesiones, amenazas, coacciones, acoso sexual, calumnias, etc.».

D.

De un estudio titulado «La Espiral Jurídica del Mobbing y la Teoría Jurídica de la Sentencia 291/02 del Juzgado de lo Social N.º 2 de Girona (Estudio Multidisciplinar y Solidario del Acoso Moral en el Trabajo como Disfunción Social)», cuyos autores son María José Blanco Barea, Javier López Parada y Miguel

Barón Duque, en la cuarta parte del documento, surge el siguiente concepto: «Frustración del fin de las relaciones laborales, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización del trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y objeto de su contrato, así como su auto-identificación bio-psico-social, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar, y finalmente la de la sociedad».

8.

En Chile, un proyecto de cuatro artículos que modificó el Código del Trabajo, determinó que el acoso laboral o psicoterrorismo es «la situación en que el empleador, o uno o más trabajadores, o aquel y uno o más de estos, ejercen o manifiestan por hechos o por dichos una particular forma de violencia psicológica de carácter extremo, premeditadamente o no, con regularidad sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otro trabajador en el lugar de trabajo común, con el fin de provocar un menoscabo material y personal en este». Va de suyo que dichas conductas resultan incompatibles con el principio de respeto por la dignidad de las personas. (Conf. art. 1, cuyo texto se agrega al art. 2 del Código del Trabajo).

9.

Por su parte, en Colombia, la Ley 1010/06 conceptualiza al acoso laboral como «toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo».

### III. LA EMPRESA COMO CAMPO DE BATALLA

Esquema de razonamiento:

### IV. EL TRABAJO HUMANO

El hombre experimenta necesidades de todas clases, renovándose ellas sin cesar, hallándose obligado a satisfacerlas, con el fin de conservar la vida o extenderla. Para satisfacer estos fines, pone en ejercicio las fuerzas que son inherentes a su personalidad, y con las cuales utiliza los agentes de su naturaleza. Así el trabajo es una actividad voluntaria desplegada por una serie de conductas destinadas a que el individuo descubra y utilice los recursos de la naturaleza. No ocupa un lugar puramente accidental en la naturaleza, pues considerar al hombre como puro accidente da una idea tan falsa, del mismo modo que considerarlo la cima predestinada de la creación. Asumiendo entonces esta realidad, podremos comprender que su tarea propia es cambiar su sentido de la pertenencia, sin romper la corriente vivificante. Teilhard de Chardin ha puesto en relieve que, por encima de las diversas «curvaturas» de los físicos, existe una «curvatura de la persona», que trabaja el mundo desde el origen para franquear el camino a una autonomía cada vez más firme de la acción personal, al mismo tiempo que a una solidaridad cada vez más extendida del universo. Desde este punto de vista no es el ambiente lo que es formador, aunque sea vivificador: son las estructuras impuestas por el hombre, artificiales en cuanto son obra de su esfuerzo, pero profundamente naturales en cuanto realizan la obra de la naturaleza (13).

En consecuencia, la propia naturaleza inquieta del hombre provoca que él mismo y por sus propios medios genere la estructura idónea para su desarrollo. Claro está entonces que el individuo se encuentra en un estado perpetuo de evolución y de perfeccionamiento.

León XIII enunció lo siguiente: «... tiene el trabajo humano dos cualidades que en él puso la naturaleza misma: la primera de que es personal, porque la fuerza con la que se trabaja es inherente a la persona, y para utilidad de él se la dio la naturaleza; la segunda, de que es necesario, porque del fruto de su trabajo necesita el hombre para sustentar su vida y sustentar la vida, es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir».

Por tanto, además de universal e igualitario, el trabajo es personal, necesario y una actividad transitiva, es decir, «empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objeto externo, supone un dominio específico del hombre sobre la "tierra" y a la vez confirma y desarrolla ese dominio».

El trabajo es «energía humana» consumada en la consecución de algún fin conscientemente reconocido. Analizando el tema desde la realidad del sistema productivo, podemos decir que es uno de los factores básicos de la unidad o empresa que produce riqueza.

La conciencia de comunidad internacional ha dicho a través de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su novena Conferencia Internacional, llevada a cabo en Bogotá, en el año 1948, que el trabajo es un derecho y un deber social; no será considerado como un artículo de comercio, reafirmando lo expresado en el Tratado de Versalles de 1919 y en la Declaración de Filadelfia de 1944; reclama respeto para la libertad de asociación y la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso, tanto en los años de trabajo como en la vejez o cuando cualquier circunstancia prive al hombre de la posibilidad de trabajar.

En el mismo sentido, en el año 1967 se reformó la Carta de la Organización de los Estados Americanos, precisamente en el Protocolo de Buenos Aires. En su art. 43 puede ilustrarse el lector que el hombre solo

logrará alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz. Dentro del plano colectivo, puede decirse que el trabajo es el elemento de la población que «contribuye al propio mantenimiento de la sociedad, suministrando una combinación de energía física e inteligencia humana al proceso de producción».

La actividad empresarial se vuelca a recoger y organizar las fuerzas de trabajo a los fines de sostener la producción. Esta actividad coordinadora, por su propia naturaleza, es una actividad compleja, por cuanto la relación entre personas entraña constantemente la interacción de conductas dirigidas por intereses y posicionamientos de poder, ya sea actual o proyectado.

La realidad en la empresa se manifiesta a través de cuatro elementos, a saber: a. hiposuficiencia del trabajador; b. condiciones y medio ambiente de trabajo; c. condicionamientos del bien común; d. autonomía sectorial.

Si bien es cierto que en el ámbito de trabajo predominan relaciones asimétricas de poder, es quizá uno de los lugares más propicios donde se exacerbaban las desigualdades no solo de género, sino también por edad, ideología, orientación sexual, religión, etc. (14).

También es cierto que esa desigualdad debe ser asumida, pues el ideal utópico de erradicar las desigualdades es inalcanzable. Pretender erradicar las desigualdades es desconocer la naturaleza humana. Todos somos iguales ante Dios, todos somos iguales ante la ley (en igualdad de condiciones), pero no todos pesamos igual, no todos tenemos el mismo potencial, no todos tienen las mismas posibilidades de desarrollo, no todos tienen el mismo interés, no todos persiguen el mismo fin, no todos reaccionan igual.

El problema, en realidad, radica en los valores que rigen la sociedad actual, los que han cambiado; la solidaridad se transformó en egoísmo, la cooperación en desinterés y la justicia social en inequidad. A partir de allí, la supervivencia en el mundo del trabajo es el paradigma, por encima del trabajo decente.

Surge así el abuso como medio, abuso de autoridad, de derecho, de poder, de posicionamiento de hecho, etc. Se trata de la primera acción, el abuso da nacimiento al conflicto y demuestra (abierto o encubiertamente) el interés subyacente de la conducta desplegada, al menos como señal de que algo está pasando. La resistencia al abuso repercute en la intensidad de las estrategias y, así, se va produciendo el daño.

Jurídicamente, la figura del abuso ya había sido acogida por el art. 1071 del CCiv, al decir que la ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos, considerando tal al que contraría los fines que aquella tuvo en mira al reconocerlos o al que exceda los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres.

¿No abusa de su derecho de dirección empresarial aquel empleador que modifica unilateralmente las condiciones esenciales de trabajo en el marco de la estrategia del «mobbing»?; ¿no abusa de su autoridad y derecho por el cargo que ostenta, un trabajador que confiere un trato humillante al subordinado?; ¿no abusa de su autoridad y derecho un jefe que niega permisos o licencias arbitrariamente a aquel trabajador que habitualmente los tenía?; ¿no abusa de su autoridad y derecho aquel empleador que otorga tareas de imposible cumplimiento con el único fin de perturbar al trabajador?

Por supuesto que sí; el abuso es usar mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente de algo o de alguien, en este caso, de alguien. El «mobbing» implica el abuso de una persona atacando su dignidad, su esencia (15).

El abuso en el ámbito del trabajo queda configurado cuando se utilizan los derechos que la normativa concede a las partes, de una manera irrazonable, en forma irregular o agravante, provocando un daño excesivo en relación con las consecuencias normales de su ejercicio. Hay abuso, en estos términos cuando se violan el objeto de su institución, su espíritu, y su finalidad; también cuando excede los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. El abuso así descrito produce como lógica consecuencia, la configuración de un acto o varios actos ilícitos, obligando al responsable a resarcir el daño producido. Asimismo, produce el desbaratamiento de los fines naturales del derecho del trabajador.

Quien hostiga o abusa, ¿debe ostentar una condición jerárquicamente superior frente a la víctima? La respuesta es «no». Puede acosar un superior jerárquico que abusa de su posicionamiento de preeminencia frente a la víctima, como así también lo puede hacer un sujeto que se sienta superior a la víctima, aunque se desempeñe en un pie de igualdad jerárquica. No importa tanto que el hostigador ostente un cargo superior, lo que realmente importa es el sentimiento de superioridad del agresor frente a la víctima, aunque las últimas estadísticas demuestren que el hostigamiento del superior se da con mayor frecuencia.

Es dable destacar que también abusa aquel trabajador que se vale de otro bajo la promesa de algún beneficio para, a través de aquel, llevar a cabo el hostigamiento de un tercero en forma clandestina. En este caso, el acoso se produce por intermediación.

La empresa, como microsociedad que es, no escapa a este universo global, lo que hace que por medio del egoísmo, el desinterés y la inequidad, en definitiva, se transforme en un campo de batalla. A partir de allí, lamentablemente, el fin justifica los medios, la tortura del espíritu incrusta el dolor dentro de la carne sensible con motivo del conflicto.

Una muestra real de ello es el siguiente caso: «. me encuentro en una situación, bastante vergonzosa y humillante, confundido y sin saber para dónde agarrar, hasta que [...] me dieron su nombre y que intentara contactarlo para ver si usted podría ayudarme en mi situación laboral en la que me encuentro, “actualmente me encuentro bajo licencia médica por mi psicóloga” hace ya un mes y medio me han ayudado en todo [...] pero me comentan que lo mío es grave [...]. Yo soy un trabajador que vive de mi sueldo, alquilo y soy padre de dos hijos, tengo 41 años, quiero saber si usted me puede ayudar. Soy supervisor de una empresa, tomo gente, la capacito y armo equipos de ventas para promociones en todo el país, estoy mal registrado en mi recibo de sueldo y “cuando hice el reclamo, empezó todo mi calvario, vengo sufriendo acoso laboral, quita de sueldo de la parte en negro, humillado, despreciado, ignorado al punto tal que me tuvieron un mes y medio en la empresa como un ente sin darme tarea alguna ignorándome completamente, mandándome telegramas de apercibimientos por retirarme del trabajo yo estando trabajando, descontándome días yo estando dentro de la empresa, es una verdadera máquina de picar carne, mejor dicho de picar personas”. Necesito que me ayude...».

Las condiciones en que se desarrolla el trabajo tienen incidencia en la salud de quienes las realizan, este nunca es neutro frente a la salud: o es nocivo (condiciones patógenas) o es favorable a la plenitud física, psíquica y social de las personas.

Según la definición del Dr. Rodolfo Capón Filas, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) son todos los «elementos reales que inciden directa o in/directamente en la salud de los trabajadores; constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral» (16). Los distintos factores «interactúan dialécticamente entre sí hasta tal punto que cada uno será comprendido en la medida que se capte el todo» (17).

Estos agentes pueden influir de manera positiva o negativa, tanto en forma individual como colectiva. No es exacto suponer que las condiciones y el medio ambiente de trabajo no son los adecuados cuando varios o todos los elementos impactan negativamente en el trabajador; si solo uno de ellos actúa de manera nociva hacia él, está dando lugar a una situación que puede llegar a ser grave y merece toda la atención para ser analizada y corregida.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden afectar a los hombres tanto dentro de la organización como fuera de ella, transfiriendo situaciones del trabajo al entorno familiar y social. En este último aspecto, es dable destacar que el trabajo siempre es un integrador social, y quienes lo ejecutan forman parte importante de la población; por esto, la salud es esencial para lograr una vida económicamente productiva.

Una muestra real de la incidencia de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la vida del trabajador resultó ser el suicidio de 60 trabajadores de France Telecom al día de hoy, por los que la Justicia francesa ha decidido imputar a la empresa en la causa que investiga los suicidios que se produjeron en la plantilla de la compañía entre 2008 y 2009, en un total de 35. La denuncia de acoso laboral tiene su razón de ser en la imputación clara y precisa que realizan los sindicatos de que la patronal tramó un sistema encaminado a reducir «por todos los medios» miles de empleos. Allí se observa el «mobbing».

Es dable destacar que el último suicidio conocido sucedió en el año 2011 cuando un delegado gremial del

sindicato CFDT, que estaba encargado de las condiciones de trabajo, higiene y seguridad, descrito por sus pares como una persona «muy reconocida profesionalmente» que «vivió mal» los «periódicos cambios de puesto» de trabajo, entre otras cosas, perdió la vida prendiéndose fuego. Sin llegar a casos tan extremos como al que me acabo de referir, la insatisfacción en el trabajo hace imposible que los trabajadores puedan gozar de buena salud (física o psíquica). Así, la Organización Mundial de la Salud define a esta como «el estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solo como la ausencia de enfermedades».

Esta definición, del año 1958, mira a la salud como algo estático, no toma en cuenta su dinámica y la capacidad de cambio que requiere el hombre para vivir y desarrollarse en sociedad; no responde a la visión del ser humano como un ser complejo, tanto en lo personal como en relación con su entorno. La salud no debe verse como algo imposible e inalcanzable, puesto que esta constituye un derecho universal. En el Informe Técnico de la OMS N.º 571 los expertos de dicha organización han ampliado la definición de salud afirmando que «ésta no es una mera ausencia de enfermedad; no es algo que se posea como un bien, sino una forma de funcionar en armonía con el medio (trabajo, ocio, forma de vida en general). No solamente significa verse libre de dolores, sino también la libertad para desarrollar y mantener sus capacidades funcionales. La salud se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio ambiente del trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre la salud depende también de las condiciones de trabajo».

Resulta tan fuerte el vínculo y la interdependencia entre las condiciones en que se desarrolla el trabajo y las capacidades físicas y mentales que posee el ser humano que si dichas condiciones le son hostiles, afectan indudablemente su salud. «No otorgar dignas condiciones y medio ambiente de trabajo o hacerlo en forma deficiente, implica atender contra la salud, la vida y los derechos humanos» (18).

Otra muestra real de violencia es el siguiente caso:

«... hasta el día de la fecha adolezco secuelas imborrables y dolosas del maltrato ejercido constante, silenciosamente por veces o de manera explícita, pública y conocida otras, en mi ámbito laboral».

»Pruebas contundentes de ello son los llamados al servicio de emergencia que se efectuaron desde el colegio [...], encuadrando este caso, conforme lo dictaminado por el Hospital Rawson (máxima autoridad en Salud laboral del docente) ya en la primera cita como cuadro de violencia escolar pero no ejercido entre menores, lo cual tampoco sería justificable, sino maltrato y violencia escolar entre director-docente, quien como todo trabajador necesita de un ámbito digno, puro, armonioso, de convivencia y solidaridad, de respeto para poder trabajar».

»Nunca tomé licencia en todos mis años de profesión (11 años). Mi licencia se inicia luego de un oprobioso hecho del que me cuesta mucha hablar o escribir dado la vergüenza que me produce haber soportado portazos, cajonazos. Ya en ocasiones anteriores me había chistado como a un perro, pero esto fue más allá de lo que pude soportar. Todo comenzó cuando la directora me citó para hostigarme una vez más por mi diferencia como ser o por el hecho de que, tal cual me lo manifestara, fui una mala elección para el cargo que me otorgó, cargo que paradójicamente me rogaba que tomase de cara a mis antecedentes académicos, laborales y mi capacitación constante».

»Ese día tuvo lugar el último incidente con la directora, lo que derivó en un verdadero calvario, fue el "último round" para mi destrucción psicológica».

»El ensañamiento había llegado al extremo de lo que podía sobrellevar cualquier ser humano, pero dado



que ese espacio laboral era mi ganapán nunca des-oculté los hechos por temor a perder mi cargo. [...] No puedo entender tanto enañamiento contra mi persona. Luego de la sesión interrogatoria que tuvo lugar ese día, debieron llamar a la ambulancia y médico quien me dio el día posterior para reposo y descanso por mi presión arterial y dolor de cabeza, taquicardia, crisis de angustia por palabras ofensivas recibidas, entre otros síntomas verificables y asentados».

»Por medio de especialistas descubrí que tengo derecho a una vida digna, libre de maltrato en mi trabajo donde sistemáticamente era acosada, asediada. Sentimiento de presión psicológica y acecho mortal todos estos años frente a esas situaciones de desborde verbal, de descalificativos negativos, vituperantes y vilipendiantes contra mi persona».

»Otra técnica empleada por este superior inmediato mío fue “endilgarme cuestiones personales para generar en mí persecución y mortificación”, sensaciones subjetivas, pero no menores en detrimento de mi identidad».

»Considero que quien abusa de su poder permanente e ininterrumpidamente debe ser sancionado y esa sanción en mi caso no desea un revalúo material, sino que es parte de un camino para que me devuelvan mi dignidad, mi humanidad perdida y destrozada frente a tanta afrenta y descalificación. (En la actualidad estoy tomando 5 medicamentos distintos en altas dosis para mantenerme). Esa sanción será de capital simbólico y nada más que simbólica y me daré por bien paga».

»Otra marca imborrable será para mí “la obligación que se me impuso de rezar o del saludo u oración religiosa” del cual trataba de esconderme en el baño o sala de profes escapándome, dado que respeto cualquier credo, práctica o religión, pero no profeso ninguna en este momento de mi vida».

»Este hecho que era muy mal visto en esta escuela y tema del que se me remarcó que las puertas estaban abiertas, lo tomás o lo dejás, entre otra frases que me angustiaban porque especulaban con un despido encubiertamente, hecho del cual temía de sobremanera y hecho que siempre traté de impedir congraciándome, siendo sumisa, cuidadosa y miedosa al extremo en contestaciones y demás, por largo tiempo, hasta que un careo (2009) “que se produjo entre nosotras en donde manifesté mi

pensamiento libre y laico, mi forma de pensar que al abrirla me costó un feroz e in crescendo hostigamiento”. Todos tenemos derecho a decir lo pensamos. Todos tenemos derecho a pensar diferente y ser tolerados».

»El hecho de que “la directora me haya obligado a rezar, a hincarme al lado suyo, a arrodillarme al lado de su escritorio fue un hecho de humillación extrema, un daño irreparable” del que pasé ese día a otra escuela a trabajar llorando constantemente hasta el turno vespertino. “ ¡Si yo te lo digo que tenés que arrodillarte, te arrodillas y listo. Arrodillate, digo. Arrodillate, pronto!”».

»”Siempre la Sra. .... ha sido autoritaria. Siempre ha tomado decisiones arbitrarias, injustas, injustificadas e intolerantes hacia mí”. Nunca ha sido piadosa e indulgente. Siempre ha descalificado los valores religiosos que dice proteger transvasando cualquier valor universal de carácter humanitario, ético o moral».

»Estoy agotada de ello porque “la mayoría de las veces se movió en sigilo, sus tácticas para herir mi honorabilidad fueron psicológicas” como hacerme firmar actas injustas, etc.”Su Sigilo y persecución llegaron a lugares inusitados”».

»Esto se suma a la “falta de protección de la tarea docente, descalificación a mi tarea de enseñar, a mi capacitación constante y permanente, agravios, tratamientos y acciones negativas contra esta empleada”, quien trató siempre de dar lo mejor de sí».

»Soporté por mucho tiempo operaciones psicológicas largas y por episodios haciendo que mi jornada laboral sea el verdadero infierno del Dante».

»Los “patoterismos” -¡esto se hace así o no se hace!-, las “psicopateadas”, las injurias, los improprios, el maltrato, la misoginia, la discriminación, el desmerecimiento en una verdadera escalada de acoso laboral fueron los modelos que se me imponían aun frente a mis alumnos».

»Se me trató de “piquetera” para descalificarme, de “colifata”, “psiquiátrica”, entre otros vulgarismos».

»El temor que infundió con su acoso y persecución constante hizo que yo llegara a sentir que corría riesgo de vida. Y a eso, devenía el deseo a ponerle fin, “pensando en que deseaba morir incluso”».

»En una escuela en donde se debe trabajar por una sociedad sin violencia, sin discriminación de ningún tipo, de ningún género, por la inclusión, se ha abusado con misoginia y por cargo jerárquico».

»Solo me queda de estos casi 5 años desolación e intimidación, oprobio y malignencia».

»Esta relación abusiva, de amedrentamiento intimidando a quien suscribe, logrando desvincularme de mi verdadero ser e identidad, desajustándome al insinuárseme que estaba en una lista negra a partir de aquí y ahora se va a empezar a curar».

»Eso es lo que logré, logré desanimarme hasta conseguir el deseo de desaparecer de este mundo».

»Recuerdo otro hecho. Violó mi intimidad empleando un papelito y una agenda en donde había notas privadas mías como por ejemplo: “Hoy me peleé con mi marido o hablar con la psicóloga que me molesta”, etc. Estos temas personales u otros eran empleados para chantajearme. Así expuso mi intimidad para difamarme por detrás, difamación a la que no respondí”».

En este mismo sentido, la OIT entiende que la expresión «CyMAT» se refiere tanto a la seguridad y salubridad del ambiente de trabajo como al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo; adaptación de los horarios; sistemas de remuneración; organización de las tareas y, en general, condiciones y ambiente en los cuales se desarrolla el trabajo (19).

El «mobbing» -obviamente- es una problemática que nace, se desarrolla y reproduce en el ámbito de trabajo, por lo que las condiciones en que se desarrolla la tarea laboral son el eje central a los fines del diagnóstico. Es que, como veremos, las malas condiciones de trabajo pueden influir para que exista «mobbing», lo que no significa que las malas condiciones de trabajo impliquen la existencia de «mobbing». Por ejemplo, el maltrato en la organización a todos los trabajadores por igual no es «mobbing», aunque sea violencia laboral, y las condiciones de trabajo se encuentren afectadas.

Lo que se quiere decir es que resulta importantísimo determinar con carácter previo a emitir intimación alguna, cuán afectadas se encuentran las condiciones de trabajo, y a partir de allí determinar, qué tipo de violencia laboral existe, pues confundir como «mobbing» determinadas conductas violentas que no responden a las características de acción, puede significar perder el pleito por un incorrecto encuadre.

Para contrarrestar los efectos nocivos, surge el concepto de decencia laboral, toda vez que el carácter decente de las condiciones de trabajo se estima con las oportunidades disponibles para que «hombres y mujeres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas» (20).

De acuerdo con la definición establecida, estas oportunidades dependen, según el Director General de la OIT -87 reunión, Ginebra- en una primera fase del proceso de reforma y modernización del organismo, de la promoción de cuatro objetivos estratégicos: «de la protección de los derechos en el trabajo (DT), de la promoción de políticas de empleo (PE), de la protección social (PS) y del diálogo entre los actores sociales (DS)».

No podemos quedarnos de brazos cruzados, viendo cómo los cadáveres del sistema pasan ante nosotros. La conducta transformadora será la vuelta al trabajo universal conforme el estado o calidad de las personas; es decir, de acuerdo con los derechos humanos. Por tanto, el trabajo será decente.

En el ámbito de la OIT, son ocho los convenios que definen los derechos fundamentales del trabajo decente:

1. Convenio sobre Trabajo Forzoso, de 1930 (N.º 29).
2. Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (N.º 87).
3. Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (N.º 98).
4. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (N.º 100).
5. Convenio sobre Abolición de Trabajo Forzoso, 1957 (N.º 105).
6. Convenio sobre Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N.º 111).
7. Convenio sobre la Edad Mínima, 1973 (N.º 138).

8. Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 (N.º 182).

Es dable destacar que cada uno de estos convenios cuenta entre 130 y 162 ratificaciones formales, lo que indica una aceptación casi universal de sus obligaciones.

De lo expuesto se desprende que los principios relativos a los derechos fundamentales del trabajo -es decir, al trabajo decente- se pueden enumerar en cuatro categorías:

A. Derecho colectivo: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

B. La «eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio».

C. La abolición efectiva del trabajo infantil.

D. La «eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación».

Así las cosas, estos cuatro principios implican la organización estratégica de cuatro objetivos: a. protección de los derechos en el trabajo, b. promoción de políticas de empleo, c. de la protección social y d. del diálogo entre los actores sociales. El cumplimiento universal de estos cuatro objetivos será lo que permita la existencia, también universal, del trabajo decente, vale decir, productivo que respete, como principal cualidad, la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humanas.

De este modo, el esquema cierra, la conducta transformadora retornó a la realidad y, teniendo en cuenta los valores de solidaridad y cooperación, se ha alcanzado la justicia social.

## V. CLASES DE «MOBBING»

Los mecanismos del «mobbing» -en sus variedades vertical y horizontal- admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo («mobbing horizontal») como al personal directivo («bossing»), el que incluso puede ser sujeto pasivo («mobbing vertical»); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder -en razón, claro está de la hiposuficiencia del trabajador-. Pero en todo caso, es claro que este fenómeno, muy antiguo, aunque de reciente actualidad, es contrario al principio de igualdad de trato (21).

Es sabido que la causa de la relación laboral radica en la existencia de dos sujetos que no se encuentran en un pie de igualdad de posibilidades económicas ni técnicas. Esta situación de carencia produce lisa y llanamente sometimiento técnico, económico y jurídico, puesto que el hecho social del trabajo implica dependencia de una parte (trabajador) por sobre la otra (patrón).

En el sistema societal, aparecen posiciones de poder o disponer entrelazadas mediante situaciones de coordinación patronal y subordinación e integración obrera. Esta compleja organización que es la empresa, termina siendo el campo de batalla en el que se desarrollan las estrategias del «mobbing». Dependiendo de quién despliegue las maniobras, se pueden establecer tres niveles básicos de afectación.

### 1.«Mobbing» descendente o vertical

Comenzamos por el más habitual. Un superior jerárquico valiéndose de la hiposuficiencia del trabajador le propina un trato indigno con el fin de denigrarlo frente a sus pares, demostrar su jerarquía a modo de ejemplo para el resto, o simplemente deshacerse de él, forzando su renuncia, y así evadir las obligaciones indemnizatorias que conllevan un despido incausado.

No hay que confundirse; para que exista «mobbing», no es necesario que el sujeto acosador ostente un cargo o puesto laboral de mayor jerarquía respecto de la víctima, por lo que deben descartarse los conceptos que se basan en esa circunstancia. Lo importante es darse cuenta de que «el conflicto se genera básicamente por quien ostenta una posición de preeminencia que necesariamente no está supeditada al rango».

Es decir, existen trabajadores que pueden acosar a compañeros jerárquicamente iguales e incluso superiores, pero con distintos grados de vulnerabilidad, lo que produce que el fuerte, aunque no lo parezca, avance sobre el débil (asimetría del poder).

## 2. «Mobbing» horizontal

En este supuesto, un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico. Es decir, el conflicto se genera entre «iguales», en desiguales condiciones de vulnerabilidad.

## 3. «Mobbing» ascendente

Este tipo de «mobbing» es el que ejercen uno o varios subordinados sobre un superior jerárquico en la organización.

## 4. «Mobbing» por intermediación

Se produce cuando un trabajador se vale de otro bajo la promesa de algún beneficio para a través de aquel llevar a cabo el hostigamiento de un tercero en forma clandestina. Esta clase, naturalmente puede generar «mobbing» ascendente, descendente u horizontal.

Habría «mobbing por intermediación descendente» cuando, por ejemplo, un empleador instiga a un supervisor para que hostigue a un subordinado suyo.

Existirá «mobbing por intermediación ascendente» cuando un trabajador se vale de otro jerárquicamente inferior con relación a la víctima para que la hostigue y, por ejemplo, conseguir ocupar su puesto.

Y habrá «mobbing por intermediación horizontal» cuando un trabajador se vale de un compañero de la víctima para acosarlo y obtener algún beneficio de ello.

## VI. ESTADO ACTUAL DEL PROBLEMA EN LA ARGENTINA

Según la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, en la actualidad, siete de cada diez denuncias recibidas, provienen de mujeres, y aumentan entre un 15 y un 20% cada año. Además, la mitad son víctimas de discriminación precisamente por su condición de mujeres.

Según informa la propia OAVL, «desde su creación en 2007, recibió más de 9000 consultas por acoso laboral, un 80% de las cuales derivaron en denuncias».

»Durante el segundo semestre del 2014 recibió 300 consultas, siendo 69% de mujeres (9% más que en 2012), el 94% ocurren en el ámbito privado, el 86% de las consultas son por violencia psicológica; el 6%, violencia física; y el 8%, sexual, de este último, en todos los casos de abusos sexuales, los hostigadores son de sexo masculino y la mayoría pertenece a rangos superiores de las organizaciones».

»El 91% de los acosadores son superiores, y seis de cada diez, hombres. Cuando el hombre acosa, lo hace con mujeres en un 62% de los casos. Cuando la mujer acosa, un 82% victimizó a otras mujeres» (22)

---

(1) Reducir el déficit de trabajo decente: Un desafío global. Memoria del Director general. Ginebra, OIT, 2001, pp. 8 y 9.

- (2) Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión, 1-17 de junio de 1999. Alocución del Sr. Amartya Sen, Premio Nobel de Economía. 15 de junio de 1999.
- (3) HIRIGOYEN, M. France: «El acoso moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso». Paidós Contextos, 1.a impr. en la Argentina, 2001.
- (4) Concepción del «mobbing» por Brodsky: «Intentos repetidos y persistentes por parte de una persona de atormentar, agotar, frustrar o lograr una reacción de otra persona. Es un comportamiento que constantemente provoca, presiona, asusta, intimida, o dicho de otro modo, incomoda a otras personas».
- (5) De la traducción efectuada por el Dr. Francisco Fuertes al artículo publicado por Leyman en European Journal Of Work & Organizational Psychology, 1966, en «La Espiral Jurídica del Mobbing y la Teoría Jurídica de la Sentencia 291/02 del Juzgado de lo Social N.º 2 de Girona (Estudio Multidisciplinar y Solidario del Acoso Moral en el Trabajo como Disfunción Social)». M. José Blanco Barea, Javier López Parada y Miguel Barón Duque.
- (6) MARTÍNEZ BARROSO, M. de los Reyes: «Las enfermedades asimiladas al accidente de trabajo en la Doctrina de los Tribunales», 1.a ed., julio de 2004, Colección Foro de Derecho Social del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, p. 107, España.
- (7) Einarsen y Skogstad Einarsen, S.-Skogstad, A. (1996), en su obra Bullying at Work: Epidemiological findings in Public and private organizations. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), pp. 185-201, ratifican que la característica temporal no es relevante, puesto que es suficiente que la víctima se sienta acosada frecuentemente.
- (8) HIRIGOYEN, Marie France: «El acoso moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso». Paidós Contextos, 1.a impr. en la Argentina, 2001.
- (9) Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud en su 132.a sesión del Comité Ejecutivo sobre la Repercusión de la Violencia en la Salud de las Poblaciones Americanas.
- (10) «Violence at Work», Organización Internacional del Trabajo, 1998.
- (11) Cfr. ARAUZ CASTEX, II, N.º 1590; BREBBIA, sobre la Irresistibilidad, Hechos y Actos jurídicos, I, art. 936, p. 438. AGUIAR, Hechos y Actos jurídicos. I, N.º 77, pp.208 y 209 en CCiv y Leyes Complementarias, t. 4, arts. 896-1065. Astrea, 1982.
- (12) «Violence at Work», Organización Internacional del Trabajo, 1998.
- (13) Panorama de las Ideas Contemporáneas. Exposición del Padre Teilhard de Chardin, Ediciones Guadarrama, 1.a ed., Madrid, 1958.
- (14) Despacho de Comisión 530/12, correspondiente a la Ley 4330 , modificatoria de la Ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- (15) En el voto minoritario de la Sentencia del 17/1/2006, emitida por el Tribunal Supremo Sala de lo Militar, Sede: Madrid, Sección: 1, Recurso N.º 99/2004 se exhibe al «abuso» como acción y efecto de

«abusar», que significa 'usar mal, excesiva, injusta, impropia o Indebidamente de algo o de alguien'.

(16) CAPÓN FILAS, Rodolfo: Derecho del Trabajo. La Plata, Platense, 1994, p. 23.

(17) CAPÓN FILAS, Rodolfo: Derecho del Trabajo. La Plata, Platense, 1994, p. 23.

(18) La Conferencia Interamericana de México de 1945 en la Declaración de Principios Sociales de América, establece que «Las naciones americanas están de acuerdo en que las condiciones de trabajo, en cuanto a la remuneración, duración y ambiente, deben ser atendidas con especial cuidado y en todo caso, de manera que se garanticen el bienestar y las prerrogativas esenciales a la dignidad humana». Por su parte la Declaración Universal de los Derechos del Hombre consigna en su art. 23 lo siguiente: «Toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo». Asimismo, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, en su art. 14, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Por último, la novena conferencia Internacional de Bogotá, que aprobó la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, consignó en el art. 2 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales un principio al que consideró básico para el derecho social de todos los países americanos: «. todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad».

(19) VASILACHIS de GIALDINO, Irene: Las condiciones de Trabajo. Buenos Aires, Abeledo Perrot.



(20) Conferencia Internacional del Trabajo. Memoria del Director General. «Trabajo decente», 87.a reunión. Ginebra, junio de 1999.

(21) Audiencia Provincial, Cáceres, 29/12/2005.

(22) Fuente: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina.

(\*) Abogado. Docente universitario. Fundador de la «Red Iberoamericana contra la Violencia Laboral».

**Fuente: Microjuris.com**