

## El acoso laboral (mobbing): después del diagnóstico qué?

### -Abstract del artículo:

Establecer, con posterioridad a establecer que una situación encuadra entre las descriptas como 'acoso' o 'violencia laboral', cuáles serían los instrumentos adecuados para canalizarla y resolverla.

I.- El 4 de agosto de 2000, la Sala VI confirmó la sentencia dictada en primera instancia en autos caratulados: 'P., D. A. c/ MEGRAV S.A. s/ despido' (expediente N° 6451/98, juzgado N° 22, sentencia definitiva N° 53/85). Para ello fue decisivo el voto emitido por el Dr. Rodolfo Ernesto Capón Filas. Entonces se trató el despido de un empleado que había *acosado* a varias trabajadoras que eran sus subordinadas. Se trataba de un caso de 'acoso sexual'.

Si bien el propósito es considerar otra clase de violencia, ya en ese momento el Magistrado introdujo la valoración del *acoso moral*, en los términos siguientes:

'...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" (cr. Marie-France Hirigoyen, "El acoso moral". El maltrato psicológico en la vida cotidiana", Paidós, Bs. As., 200, pág. 48). En este caso el acoso moral cometido por el actor es manifiesto, como bien dice la sentencia, y no ha sido contradicho por el apelante...' (sic)

Recientemente abordamos el tema a través del artículo publicado -con fecha 17 de mayo de 2006- ('*El acoso laboral (o Mobbing), involucra, entre otros, un problema de comunicación*', Mónica T. del Cerro, [www.estrucplan.com.ar](http://www.estrucplan.com.ar), Boletín N° 467). Si bien el asunto es de creciente interés, su difusión permitió conocer nuevos casos, es por ello que parece interesante comentarlos y elaborar algunas conclusiones y otras aproximaciones al tema.

II.- En primer término cabe señalar los elementos que surgieron de algunos relatos, que hacen a la configuración del *acoso moral* o *persecución psicológica*; así uno de los comentaristas indicó que *no se realizan denuncias por miedo a perder el empleo*, cuando las víctimas son mujeres se las señala como histéricas o problemáticas y por lo general, al configurarse la situación de acoso, esta no se denuncia ni se resuelve rápidamente, aspecto que la convierte en una verdadera tortura.

Otro de los relatos indicaba que el acoso es ejercido por distintas instancias, en el caso concreto se refirieron tres instancias jerárquicas, exponiendo de este modo al afectado a casi ninguna posibilidad de defensa.

Uno de los afectados detalla los sucesos, apuntando algunos comportamientos que son característicos de la figura del acoso. Su superior no fue capaz de interesarse por conocer su versión de lo ocurrido, el interesado lo atribuye a que tanto su jefe directo como los acosadores *...hablaban el mismo idioma....*

Es interesante saber que en otro de los casos que fueron comentados, referido a una situación de trabajo temporario, el acosador era avalado por las autoridades superiores y la denuncia de los hechos podía *...dañar sus curriculum....* Agrega que, advertida la responsable del área de recursos humanos, esta contestó que si se enteraban los 'jefes' no volverían a contratarlo.

Para finalizar uno de los comentarios refirió que esto también ocurre en el ámbito de las administraciones públicas y por último un trabajador que sufrió esta clase de persecución cuenta que: *'...me he enfermado mentalmente con trastornos adaptativos, ansiedad, depresión, angustia, pánico, hipertensión, arritmia, pérdida de peso corporal....'* Además, retomó su trabajo y la situación empeoró.

Estas y otras características del *mobbing* -que fueron mencionados en el artículo anterior- muestran como se repiten una y otra vez conductas similares que desencadenan reacciones también similares en los afectados, deteriorándolos física y psíquicamente, creando una confusión que pone en duda sus valores y condiciones laborales.

**III.-** El hecho que no existan estadísticas oficiales, con excepción de la que realizara la OIT en 1998 ('Violence al work') que incluye una muestra de nuestro país, señala a las claras que no ha sido un tema sobre el que se hubiera avanzado mucho. Sin embargo legisladores de ambas Cámaras -de distinto origen político- presentaron, en el último quinquenio, proyectos relacionados con la problemática de la *violencia laboral*, sin que hasta este momento se hubiera sancionado alguno de ello.

**III.- a)** Una de las excepciones está dada por la provincia de Entre Ríos, que en el mes de enero de 2006 sancionó la ley N° 9671, cuyo *objeto* consiste en *prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.*

Son características de esta norma:

- poner en cabeza del empleador la responsabilidad de arbitrar mecanismos internos preventivos,
- sancionar las violaciones a la ley con multas,
- la Dirección Provincial del Trabajo será autoridad de aplicación de dicho texto legal;
- contemplar también la situación del denunciante de modo que ello no conlleve algún perjuicio en su empleo;
- considerar como agravante el hecho que la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.

**III.- b)** El otro caso es el de la reforma del artículo 66 de la LCT (ley N° 20744 - t.o.1996), mediante el dictado de la ley N° 26.088, referido a las facultades que tiene el empleador para modificar las formas y modalidades del trabajo, siempre que los cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni **moral** al trabajador. Para el supuesto que ello igualmente ocurra el trabajador tiene la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

**IV.-** Estos y otros elementos permiten realizar un correcto diagnóstico de situación y encuadrarla como 'mobbing', 'acoso moral', 'acoso laboral', 'psicoterror', etc. pero todavía son escasas las herramientas para hacerlas cesar y por ende para resolverlas.

Ahora si buscamos un denominador común, este queda sintetizado a través de una pregunta: **¿qué puedo hacer?**. A mi juicio éste es el interrogante a resolver. Nótese que tanto los trabajadores dependientes como los independientes, sea que pertenezcan al ámbito público como al privado, están expuestos a padecer esta clase de mal trato.

En cuanto a la posibilidad cierta de recurrir a la instancia jurisdiccional, hoy los afectados comienzan a producir las denuncias y por lo tanto -según lo informara el matutino 'Clarín', de fecha 15 de junio de 2006, pág. 46- se investigan 98 denuncias por presunta violencia laboral contra trabajadores estatales.

**VI.-** Por su parte los empleadores deben tomar conciencia de esta situación para *prevenirla* en favor del cuidado de su personal, como también en su propio

beneficio, pues evitarán litigios que seguramente se irán produciendo a medida que los afectados tomen en cuenta que pueden y deben *denunciar* este modo de intimidación que corroe la *integridad moral, física y social* de quienes la padecen, además de desactivarlo como recurso laboral, en otras palabras el empleador 'pierde' un empleado.

En este sentido se recomienda a las empresas adoptar algunas medidas preventivas:

- designar un responsable para recibir reclamos\*;
- establecer un canal de acceso directo a la máxima autoridad;
- suspender al autor en tanto se desarrolle la investigación de la denuncia;
- organizar cursos o talleres para todo el personal sobre las normas de conducta y procedimientos vigentes para tratar las situaciones en que se afecte la dignidad del trabajador.(INFOBAE, profesional, 18/05/2006, pág. 26, Opinión, 'Cómo prevenir juicios por acoso', por Carlos DODDS)

**VII.-** No quiero dejar de comentar la primera de las recomendaciones (\*) por cuanto el autor refiere concretamente una metodología que se adoptó en algunos países, cual es la creación la figura del '*ombudsman interno*'. En este sentido esta figura fue institucionalizada por primera vez en Suecia -donde se originó- en 1809, luego de una disputa entre el rey y el parlamento en la que se requirió un nexo para solucionarla. Esta institución es conocida también como *defensor del pueblo, mediador, defensor de los derechos humanos, magistrado de persuasión, colaborador crítico, contralor del Estado, proveedor de justicia, defensor cívico, comisionado parlamentario*.(conf. 'Defensor del Pueblo de la Nación', PRIMER INFORME ANUAL -1994-, Tomo I, págs. 23 y ss.)

Hago notar que se trata de un enlace entre las partes, que carece de poder sancionatorio, pero que debe tener una fortaleza moral tal que impida o morigere conductas disvaliosas y busque la verdad en el contexto de las relaciones humanas y que en función de su labor pueda recomendar los cursos de acción a seguir. Personalmente, estimo que esta posibilidad es valiosa y permitiría destrabar conflictos que pueden causar un verdadero daño a quien está sometido al acoso laboral en el orden interno, sin perjuicio de otras medidas que pudieran verificarse (tanto en la órbita administrativa externa como judicial).

**VIII.-** En este orden de ideas, interesa conocer cuáles serían las soluciones que proponen los proyectos de ley que hemos mencionado para el **¿qué hacer?**

<b>expediente</b>	<b>Senado: ámbito de aplic.</b>	<b>propuestas.</b>
<b>0098/2001</b>	involucra los 3 Poderes del Estado.	solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo
<b>0027/2003</b>	IDEM	IDEM
<b>01424/2003</b>	involucra los 3 Poderes del Estado y el ámbito privado.	obligar al empleador a incluir una cláusula contractual prohibiendo la violencia en el ámbito laboral; el empleador debe establecer un procedimiento int o instancia de mediación entre las partes; indica además que la víctima no podrá sufrir perjuicio alguno en sus cond. de Empleo; la aut. de aplicación es el M° de Trabajo
<b>2635/2004</b>	involucra las relaciones laborales de las órbitas públicas y privadas.	en caso de violencia en el ámbito privado: el trabajador puede considerarse despedido; además puede por sí o a través de su sindicato demanda de tutela contra los hechos de violencia. En el ámbito público: la víctima debe comunicar la situación al superior inmediato jerárquico, salvo que este estuviera involucrado, motivo por lo que lo hará ante la instancia siguiente. Crea el Observatorio contra la Violencia Laboral, en el M° de Trabajo, para control, difusión, información, orientación, asesoramiento, y asistencia prof. gratuita para las víctimas
<b>0166/2005</b>	involucra los 3 Poderes del Estado y el ámbito privado.	M° de Trabajo es la autoridad de aplicación. Prevé que el empleador establezca un procedimiento interno expeditivo, confiable y efectivo, garantizando confidencialidad.
<b>0853/2005</b>	involucra los 3 Poderes del Estado.	el empleador debe hacer cesar la violencia, si no lo hace el damnificado puede accionar, debe crear un procedimiento interno. El M° de Trabajo deberá garantizar la conservación o el recupero del empleo.

<b>1310/2005</b>	involucra los 3 Poderes del Estado y el ámbito privado.	señala al M° de Trabajo como autoridad responsable. Establece un procedimiento interno que sea confidencial, expedito y efectivo.
<b>0133/2006</b>	ámbito privado	denuncia ante la aut. adm. del trabajo o interponer un amparo judicial.

Fuente: HCDN, [www.senado.gov.ar](http://www.senado.gov.ar)

<b>expediente</b>	<b>Diputados: ámbito de aplicac.</b>	<b>propuestas</b>
<b>4835-D-2001</b>	involucra los 3 Poderes del Estado	el M° de Trabajo debe garantizar la conservación o recuperación del empleo.
<b>3313-D-2004</b>	relaciones laborales de dcho. público o privado, incluidas todas las jurisdicciones y sus dependencias.	impone al M° de Trabajo la creación de consejeros para esta problemática.
<b>0296-D-2006</b>	IDEM	IDEM

Fuente: HCDN, y [www.diputados.gov.ar](http://www.diputados.gov.ar).

**IX.-** En suma, sin perjuicio de no contar hasta el momento con una legislación específica que proteja a los trabajadores de esta modalidad de violencia laboral, es positivo el interés mostrado el Congreso Nacional, del que dan cuenta los proyectos presentados, como también lo es la postura asumida por distintos Tribunales, en cuanto han admitido la posibilidad de tratar las denuncias correspondientes al 'mal trato laboral' sufrido por los trabajadores en ejercicio de sus tareas.

Se trata de comenzar a responder la pregunta planteada, y en este sentido esperamos que se concreten las medidas que permitan intentar resolver los diferendos internamente, es decir en el mismo ámbito laboral, como modo de desterrar la posibilidad de ejercer violencia, en cualquiera de sus formas, respecto de un ser humano en su faceta laboral.

Dra. Mónica Teresita del Cerro.  
 Abogada, especialista en derecho a la salud.  
 Magister en Salud Pública.  
*e-mail:* [mdelcerro@yahoo.es](mailto:mdelcerro@yahoo.es)