

**XX CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL- CHILE 2012.**

**TEMA 2: MOBBING. ACOSO MORAL Y ACOSO PSICOLÓGICO.**

**María Estela Piña.<sup>1</sup>**

**Nevy Bonetto de Rizzi.<sup>2</sup>**

**-I).-INTRODUCCIÓN.**

Enseñaba Máximo D. Monzón "El Derecho es una sublime creación del hombre, es un producto cultural altísimo, es acción, es comportamiento, es conducta con sentido de normatividad o conducta normativizada porque es conducta debida, permitida o prohibida. Y así concebido el derecho tiene que ver con el ajuste de conductas de una persona deudora, respecto de otra que es acreedora, según un orden de reparto que es anterior y que tiende a lograr la paz social."

De esa manera se fijan las bases de una convivencia que debe ser pacífica. De allí que el fin del Derecho es buscar la paz en la sociedad, así mostraba su forma de conocer el Derecho.

Para la subsistencia de los grupos sociales, donde debe imperar el Derecho, según el pensamiento de Habermas, -1987-<sup>3</sup> se requiere de cierto grado de convivencia armónica entre los integrantes y algún nivel de cooperación en pos de objetivos comunes, esta es una de las cuestiones fundamentales de las ciencias sociales que la heredaron de la filosofía política a través de diferentes lenguajes, como "orden", "equilibrio", "norma", "cultura", pero a la par se observan momentos de ruptura del orden, manifestados por las crisis, el desequilibrio, las disputas entre los individuos y aparecen por su sucesión como estrechamente ligados.

Aquí, en los tiempos de ruptura del orden, dentro de la empresa, se debe ubicar la problemática del mobbing.

Pero sería inútil pretender la comprensión de los fenómenos sociales, sin conocer los instrumentos que la comunidad emplea para lograr la adecuación de los hechos a aquellos requisitos, entre otros se pueden enunciar: costumbres, reglas morales, tabúes religiosos, normas jurídicas, son algunos de los instrumentos que los forman o al menos impactan en ellos.

Augusto Morello en su estudio "La tutela de los intereses difusos en el derecho argentino", explica que en caso de producirse un daño a la persona humana, conjuntamente se está lesionando su calidad de vida,

---

<sup>1</sup> Profesora de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba - República Argentina.

<sup>2</sup> Profesora de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba - República Argentina.

<sup>3</sup> HABERMAS J."Theorie de l'agir communicationnel" 2º vol. Ed. Fayard (Ed. Original 1981.)

por lo que todos debemos estar comprometidos en la lucha por la rehabilitación de la sociedad, para que nadie viva lesionado”.

El matiz sociológico mas preocupante que no se puede dejar de mencionar es la posibilidad de la degradación del ser humano, por intereses y egoísmos privados, de allí que el Derecho no solo debe ser garantístico de las formas sino mirar los resultados, impidiendo la frustración de una buena calidad de vida, ya que los Principios de Indemnidad y Protectorio son bases del Derecho del Trabajo; siendo que la parte trabajadora, tiene como único elemento de intercambio su fuerza de trabajo, cuando la pierde, casi inmediatamente queda fuera del mercado laboral.

El art. 19 de la C. N. de nuestro país recepta esta situación, en su interpretación a contrario, “las acciones privadas de los hombres **que no perjudiquen a un tercero**, están reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados”, de allí que, al advertirse el perjuicio comienza a actuar la justicia tratando de lograr la reparación del daño.

Así lo tiene reconocido desde antiguo y en numerosos fallos los tribunales inferiores “... cuando se lesiona el principio “alterum non laedere”, el que tiene raigambre constitucional (art.19 CN), norma que prohíbe a los hombres que perjudiquen los derechos de un tercero, como no debe ser dañado, se encuentra posibilitado para obtener una justa y plena reparación en caso que así ocurriera. (C.S.J.N. Fallos: 308:1118, 308:1160, entre otros), además *la sola configuración del daño moral* se la tiene por ocurrida, por la producción del evento, que no necesita ser probado por no ser autónomo y marchar de la mano de la discriminación producida, naciendo en consecuencia el derecho a la reparación (“La defensa del trabajador por la discriminación y la violencia en el empleo público y la aplicación de los Tratados Internacionales”, publicado en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis , N° 2 Enero 2007 ”.<sup>4</sup>; ha sentado esta doctrina en anteriores precedentes la Suprema Corte de Justicia de la Nación . “Santa Coloma, Luis F. y otros c. E. F. A.”.<sup>5</sup>, “Gunther, Raúl F. c. Ejército Argentino”<sup>6</sup>; “Luján, Honorio J. c. Estado Nacional” y otros.<sup>7</sup>

El art. 19 de la C.N. contiene una cláusula prohibitiva, - **no dañar**- trascendiendo los alcances del art. 1066 del Código Civil Argentino, en el que se requiere que para que un acto sea considerado ilícito, debe ser prohibido expresamente por las leyes ordinarias.

En el Derecho del Trabajo el daño injusto merece resarcimiento y se enfrenta con el orden jurídico; se ha pasado de un sistema de ilícitos típicos, a un sistema de ilícitos atípicos; la injusticia del daño hace presumir la injusticia del hecho que lo origina.

Si prestando tareas, se daña la integridad psicofísica del trabajador, se está dando una situación objetivamente injusta.

Ya en el año 1904 enseñaba Juan Bialet Masse, en su obra base del Derecho Social “No tiene el trabajador el deber de tolerar el daño y

---

<sup>4</sup> Sentencia autos: “V., H. G. C/ Lekryzon S.A. y otro S/Despido”, Del voto de la Dra. Estela Milagros Fereirós.

<sup>5</sup> CSJN, 5/8/86, “Santa Coloma, Luis F. y otros c. E. F. A.”, *CSJN-Fallos*, 308:1160.

<sup>6</sup> CSJN, 5/8/86, “Gunther, Raúl F. c. Ejército Argentino”, *CSJN-Fallos*, 308:1118.

<sup>7</sup> CSJN, 5/8/86, “Luján, Honorio J. c. Estado Nacional”, *CSJN-Fallos*, 308:1109.

cuando se lucra con una actividad, aunque haya sido imposible evitar el daño, se debe responder, es el colmo de la inmoralidad, que el patrón se enriquezca, creando situaciones que puedan ser de peligro para el obrero y no responda por el daño que éste sufra”.<sup>8</sup>

Y este deber genérico de no dañar, se exagera por la existencia de una obligación que impone resultados concretos (que el trabajador salga indemne de su prestación, y en el derecho argentino es una de las obligaciones principales que tiene el empleador, dar “Seguridad al trabajador en su prestación”. (Contemplado en el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo), sin que se puedan levantar vallas-ni de fondo ni de formas- entre el daño y la reparación del daño injustamente sufrido.

**Específicamente sobre la problemática del mobbing se advierte que es mas necesario “parar” el maltrato, que “repararlo”.**

La persona sometida a acoso tiene por lo general un nivel cultural, de información y de asesoramiento técnico y jurídico, totalmente desigual, en general menor al que puede ostentar el jefe, el dueño del establecimiento, etc. y a su vez con el maltrato se atacan derechos esenciales del individuo: a la vida, a la buena calidad de vida, a la libertad, a la igualdad y quienes se ven afectados en estos intereses, deben contar con una tutela mas enérgica y efectiva, que impida la continuidad del daño.

## **II).- ANTECEDENTES.**

### **a) El Principio de Igualdad y de No discriminación**

El tema del mobbing se enmarca en un cuadro nebuloso, arisco, interactuando los dos comprometidos “acusador” y “acusado”, por lo que en primer lugar, se debe poner claridad sobre el tema analizando los datos que se pueden obtener de la doctrina, jurisprudencia y legislación, es decir analizar en primer lugar los antecedentes que le sirven de fundamento, recordando que “**el que acusa, quien se decide a acusar**”, acude por voluntad propia a someter su derecho a la decisión empresaria o en su caso al juzgador, en cambio **el acusado** lo hace por lo general muy a su pesar.

Por ello la situación del acusador, se presenta como *un interés que merece protección* y estos asuntos que conciernen a las *pequeñas causas*- situaciones individuales- provienen de *pequeñas víctimas*, circunstancias en las que hoy en día se muestra generoso el formalismo jurídico.

El drama inicial del que se habló, tratar de lograr una convivencia civilizada, alterada por los momentos de “desacuerdo”, que bajando a una menor escala, se reproduce en los establecimientos laborales, se centra en torno a la necesidad de profundizar la *formación profesional*, tendiente a reconstruir *la ética* dentro de la empresa, pese a la casi nula proyección del capítulo incorporado a la LCT por la ley 24.576 (DT 1995-B 2000) pudiendo adoptarse una forma de mobbing al negársele el acceso a la capacitación y al derecho a la información o el relegamiento en promociones o categorías superiores .

---

<sup>8</sup> BIALET MASSE Juan “Informe sobre el estado de las clases obreras en el interior de la República”, 1968, p. 395 y ss.

Como legislación base del tema se puede citar la Constitución Nacional de nuestro país que *ampara al trabajador y al trabajo en sus diversas formas* (Art 14 Bis C.N.), contiene también una regulación respecto al *Principio de igualdad*, que está en la base, en la estructura del Estado de Derecho y se encuentra íntimamente relacionado con el este estudio.

. Así el contenido del art.16 C.N. "*todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad*" , el art 28 C.N. "*los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio*", el art.75 inc. 23 "*corresponde al Congreso de la Nación, legislar y promover medidas de acción positiva, que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato...*" .-

A su vez en el art 17 de la LCT "*se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores...*" y el art. 81LCT "*exige al empleador dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones...*".

. Se observa que "mas que igual remuneración por igual tarea, se tiende a la igualdad de oportunidades.

*El principio de igualdad ciudadana* es uno de los postulados estructurales de todo estado de derecho, la denominada "igualdad civil", pretende eliminar las discriminaciones arbitrarias entre las personas, y la denominada "igualdad de trato", propende al mismo objetivo dentro de la relación laboral .<sup>9</sup>

Ricardo García Martínez señala que la igualdad en el Derecho del Trabajo se basa en el principio constitucional de igualdad ante la ley y en segundo término en el Principio Protectorio, que se funda en un principio general de Justicia <sup>10</sup>.

Se marca con énfasis que la noción de "Igualdad se desprende directamente de la naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio, o que a la inversa por considerarlo inferior lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos, que sí se reconoce a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de trato entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza"<sup>11</sup>.

Otras innumerables normas se ocupan de este principio, el art. 2º de la "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre" cuando establece: "Todos los hombres nacen libres e iguales en

---

<sup>9</sup> PAWLOWSKI DE POSE Amanda "Pago de gratificaciones por cese.Principio de Igualdad" Errepar DLE N°209 Enero 2003 t. XVII p. 60.

<sup>10</sup> GARCÍA MARTÍNEZ Roberto "La igualdad de trato y la discriminación en el derecho del trabajo" D.T. t.1997-A p. 891.

<sup>11</sup> DOBARRO, Viviana Mariel . Ponencia presentada ante el VIII Congreso Internacional de Política Social, Laboral y Previsional de la Fundación de Altos Estudios Sociales con cita a Hortensia Gutierrez Posse . "Los Derechos Humanos y las Garantías", Zavalía, Buenos Aires, 1988, p 79.

dignidad y derechos...”, “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración...”. En el art 7º de la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, reconoce “ Todos los hombres son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley” , el art. 23 inc 2º de la misma Declaración advierte “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. El art.26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 1º del Pacto de San José de Costa Rica, art 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, etc.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en numerosos fallos ha plasmado el reconocimiento al principio de Igualdad ante la ley, habiendo expresado: “El principio de igualdad ante la ley de todas las personas, según la ciencia y el espíritu de la Constitución, no es otra cosa que el derecho a que no se establezcan excepciones o privilegios, que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias”(Fallos 165:118).

“Igualdad ante la ley quiere decir, que debe ser igual la ley, para los iguales en iguales circunstancias.” (Fallos 200:428).

También ha considerado la Corte que: a) Se debe tratar de igual manera a quienes se encuentran en idénticas circunstancias, b) En ciertos casos el legislador puede distinguir situaciones por considerarlas diferentes y fijar tratamientos dispares. (Aplicó este criterio en el caso “Gorosito c/ Riva S.A. del 01-02-02”; sobre competencia en la Ley de Riesgos del Trabajo ley 24.557). c) Tienen prohibido los jueces enjuiciar estas decisiones, salvo que el legislador incurra en arbitrariedad. ( Criterio del caso “Castillo I.c/ Cerámica Alberdi-07/09/04” frente al planteo de inconstitucionalidad del art. 46 -Competencia federal- de Ley de Riesgos del Trabajo). d) ”La arbitrariedad debe reflejar una irrazonable formación de géneros y especies legales y apartarse del criterio “que a iguales antecedentes se imputan iguales consecuentes”, sin que a ninguna de las situaciones fácticamente iguales se las excluya del antecedente, o se trate de un arbitrario distingo basado en propósitos de hostilidad”.<sup>12</sup>

Igualdad: habla de “Conformidad de una cosa con otra, en naturaleza, forma, cantidad y calidad” y Discriminar de : separar, distinguir, dar trato distinto, no siempre de inferioridad.

Los criterios que se admiten en el mundo son *razones de sangre, raza, nacionalidad, religión ideas políticas, gremiales o de edad*, sin que en el Convenio 111 de la OIT ni en la legislación en general, se tenga ésta como una enumeración taxativa ya que pueden verificarse en la práctica otras formas de discriminación no contempladas en la enumeración anterior. .

-El concepto de “discriminación” que contiene el Convenio 111 de la OIT sobre Empleo y Ocupación en el art. 1º se entiende

---

<sup>12</sup> PUCCINELLI Oscar Raúl “El principio de igualdad en Occidente: alcance y perspectivas ” E.D. 142-903.

como "... anular o alterar la igualdad de oportunidades, pero no es un concepto absoluto porque sería injusto, uniformar ante las desemejanzas.

Los doctrinarios al analizar estos temas, tratan con cierta uniformidad los criterios de - 1) igualdad de trato y 2) prohibición de discriminación-, pues en general el concepto de "no discriminación", ha estado relacionado con el respeto por la igualdad, con la idea de que "*todos los hombres nacen libres e iguales ante la ley*".

Respecto al primer criterio, no se llega a un igualitarismo absoluto, que se pierda por el camino de lo injusto al uniformar a los hombres ante sus evidentes desemejanzas, ya lo ha dicho la SCJN, "la ley laboral no uniforma, sino que sus distinciones deben derivar de causas objetivas, sustanciales, excluyendo toda diferencia injusta o ilegítima persecución<sup>13</sup>.

Y respecto al segundo queda claro que toda diferencia de trato que se base en un criterio prohibido y se aplique a cualquiera de las esferas ya enumeradas, constituye a priori, una discriminación.<sup>14</sup>

La Convención Europea sobre Derechos Humanos en el art. 14 expresa "El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente convenio, ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras como origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra condición". Se advierte que así se está haciendo mención tanto a *la discriminación directa, como a la discriminación encubierta*.(Necesaria esta distinción frente al mobbing)

Todos los instrumentos enunciados, abarcan los distintos tipos de discriminación, las que se ejercen en el derecho ó en la vida práctica, ya sean directas o indirectas.

Dentro del campo del Derecho, "la adopción de disposiciones generales, por las que puedan surgir distinciones fundadas en criterios prohibidos, constituyen formas de discriminación, en última instancia de trato desigual que puede provocar daño".

El comportamiento regular de una autoridad pública, o de una persona privada, que trate de manera desigual a individuos o miembros de un grupo, basándose en algún criterio prohibido, individuos o grupos que podrían gozar de los mismos derechos u obtener las mismas ventajas entre sí, va a constituir en la práctica, una discriminación.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>Autos "Dardanelli de Cowper Ana Inés M c/ Aerolíneas Argentina S.A. -CSJN.18/10/84 L.L. 1966 A 317, D.T. 1984-B- p. 1.886.

<sup>14</sup> Conferencia Internacional del Trabajo 83° Reunión Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra "Igualdad en el empleo y la ocupación", Año 1996 p. 12 y sigas.

<sup>15</sup> PIÑA, María Estela "Régimen Laboral en la Pequeña y Mediana Empresa", Ed La Ley 2011, p.141

Es de evidencia meridiana que no todas las distinciones, exclusiones, o preferencias en el empleo y la ocupación, se aceptan como contrarias al Convenio Internacional 111, pero las discriminaciones basadas en algunos de los siete criterios que se admiten— *raza, color, ascendencia nacional, sexo, religión, origen social, opinión política*—, son contrarias a la idea de justicia y a la dignidad humana.

Tal como se ha dicho pueden verificarse en la práctica, otras formas no contempladas en la enumeración anterior, de hecho la Ley Antidiscriminatoria 23.592, sancionada en 1988/08/03, contempla además de las enumeradas : "actos discriminatorios por posición económica, condición social o caracteres físicos" y con fecha 11 de Agosto de 2010, se aprobó en la Cámara de Diputados de la Nación, pasó para su tratamiento al Senado de la Nación, la incorporación de discriminación por "orientación sexual, identidad y expresión de género", que ya es una realidad en el país.

"La idea de discriminación tiene en principio un *contenido negativo*", pero se alecciona que frente a problemas como el desempleo, la necesidad de protección a la mujer, a los menores, a las personas de difícil inserción laboral, a los discapacitados, a los mayores de cuarenta y cinco años sin empleo, se van desarrollado dentro del mundo del Derecho del Trabajo, pautas específicas para llegar a atenderlos y siguiendo políticas estatales, se les aplican normas llamadas de "*discriminación positiva*".

De lo expuesto emerge que, la discriminación puede tener una connotación positiva o negativa.

Este celo visceral por impedir situaciones discriminatorias corre paralelo a la preocupación que se ha tornado social, de tomar precauciones respecto a posibles situaciones institucionales de trato desigual, que en su momento encontró eco en la sanción de la ley 23.592, a la que se ha hecho referencia, cuyo objetivo fundamental no fue otro que el de *establecer una prohibición general de impedir, obstruir, restringir, o de algún modo menoscabar arbitrariamente, el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales*, reconocidos por la Constitución Nacional<sup>16</sup>.

Esta íntima conexión entre la "no discriminación", "la igualdad de trato" y "los derechos inalienables del hombre", encuentra su fundamento en la dignidad y valor de la persona humana y la igualdad de derechos entre todos los seres humanos, que en el país se encuentran plasmados en el texto de Declaraciones, Convenios, Pactos y Leyes . La Igualdad de trato y la no discriminación ingresan al campo de protección de los Derechos Humanos, al jus cogens. Estas son las bases a tener en cuenta para enfrentar el tema del mobbing.

### **III).- MOBBING:**

#### **a). Acoso moral –Acoso Psicológico.**

"Se vive buena parte de la vida en el ámbito laboral pero los compañeros de labor y jefes no se eligen". Cuando en ese ámbito se genera violencia dirigida al desequilibrio o destrucción de la psiquis de otras personas, estamos frente al mobbing, que no es solo un tipo de acoso moral, sino también acoso psicológico.

---

<sup>16</sup> PAWLOWSKI DE POSE Amanda Ob. Cit. p. 61.

La OIT ha definido a la violencia en el lugar de trabajo como “ Toda acción incidente o comportamiento que se parta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida , amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de ésta. Se la denomina *violencia interna* en el ámbito laboral cuando tiene lugar entre los trabajadores incluidos jefes, directores, supervisores y *violencia externa* ocurre entre trabajadores, directores y supervisores y toda otra persona presente en el lugar de trabajo. <sup>17</sup>

-Este hostigamiento reiterado y frecuente que se presenta en el trabajo como violencia interna es el mobbing, o acoso moral o acoso psicológico, cuyos perjuicios afectan principalmente el espíritu de las personas socavando su propia valía y por ende **repercutiendo también a corto plazo en la salud física.**<sup>18</sup>

Excede las posibilidades de este estudio, pero es necesario destacar que puede ocultarse en *medidas persecutorias* en el Ejercicio abusivo del *jus variandi*. Ser una desnaturalización de las facultades *sancionatorias*, en las que no se respetan los caracteres que exige la doctrina y jurisprudencia de contemporaneidad, proporcionalidad y justa causa.

El accionar se produce de manera oculta, solapada, intrigante , silencioso, no es evidente como la agresión física, se caracteriza por un continuo y deliberado maltrato verbal y modal, tratando de lograr el aniquilamiento o destrucción psicológica , o la salida de la organización o su sometimiento, se atenta contra la dignidad del trabajador .<sup>19</sup>

Con este accionar, en innumerables ocasiones se resiente la organización, de cual el acosado moral formaba parte, ya sea porque se vio obligado a renunciar o por daños a su salud –enfermedades- lo que indefectiblemente repercute en indemnizaciones y costos laborales.

El tema fue estudiado inicialmente por el etólogo Lorenz,(quien estudia el comportamiento de los animales), en el año 1961, encaró el análisis del comportamiento de animales mas pequeños (ratas), que generalmente marcan un habitante del grupo, a quien acosan minuciosamente para alejarlo –ello se encuentra en . “Considerandos del Tribunal de Turín- Italia in-re, “Enriquez Giacomina c/ Ergom Materia Plastiche y otro”, R C y S . 2000-278 .<sup>20</sup>

Heinemann lo estudia en el accionar de un grupo de niños contra un niño desvalido de protección.

Se termina adoptando así el término de la lengua inglesa del verbo: “To mob”: “atacar, asaltar en grupo o en masa, acosar” y es la francesa .-Marie F Irigoyen quien en un meduloso análisis del tema adoptó

---

<sup>17</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO-“Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas” Ginebra. Octubre de 2003.

<sup>18</sup> GUILLOT María Alejandra y KURCAS Patricia Fabiana “Mobbing (Acoso moral) reclamo indemnizatorio del acosador despedido” Revista Derecho del Trabajo N° 5 Mayo de 2008.La Ley S.A. Buenos Aires. P. 531.

<sup>19</sup> PIÑUEL ZABALA Iñaki “El mobbing acoso psicológico en “Mobbing el acoso psicológico en el ámbito laboral ”

<sup>20</sup> GARCIA VIOR Andrea A. “Los trabajadores maltratados. El acoso psicológico o moral en el trabajo y sus respuestas legales ” LA Ley .S. A .D. T. 2005 A p.139



el término “acoso moral” , aclara que las crisis, el desempleo, la flexibilidad laboral imperante, permiten estas graves prácticas.

El tema ha tenido gran trascendencia en la Administración Pública. Situación que también escapa al Derecho del Trabajo tal como está concebido en el país.

Fue el psicólogo Heinz Leymann, especializado en relaciones laborales quien utilizó por primera vez la palabra “mobbing”, en Hamburgo.

Pueden utilizar diversos medios: ya sean comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos, atentando contra la dignidad.

Se profundizan estudios psicológicos que alcanzan no solo al acosado sino también a la personalidad del acosador, para quien *su ira es su armonía*. El acoso es gratuito, perverso ( Se da por la personalidad del acosador y del acosado) . En oportunidades el acosador –acciona- cuenta con cómplices silenciosos, que no hacen nada al respecto por temor a la reacción, sanción, condena de la institución- omisión-, o hay inactividad de parte de la institución, y la empresa toda como un entramado se torna en contra del trabajador.

Se puede ejecutar desde la jerarquía a dependientes, denominado *bossing*.

Desde el inferior al superior jerárquico que se le reconoce como *mobbing ascendiente*.

Compañeros con igual grado en la empresa, se lo denomina *mobbing horizontal*.

Leymann y Piñuel (Autores españoles que han estudiado el tema ) han establecido que y de acuerdo a la teoría del daño, debe ser de tal magnitud, que pueda provocar una lesión permanente, un hecho aislado no puede considerarse como mobbing: imponen que debe darse por lo menos durante seis meses en forma frecuente, al menos una vez por semana. Aún entre los doctrinarios españoles ha sufrido críticas al respecto.

La jurisprudencia española con criterio que puede aplicarse en nuestro país, reconoce que no existen reglas positivas que regulan el fenómeno y tiendan a evitarlo o establezcan consecuencias particulares, como así tampoco se han establecido criterios que permitan abordar esta problemática que afecta al mundo del trabajo, por lo que sería necesaria elaborar algún criterio para objetivar el comportamiento agresor.<sup>21</sup>

#### **IV).-TIPOS DE MOBBING.**

Dentro del organigrama empresarial, generalmente piramidal, en donde la cabeza de poder está en el vértice superior, se pueden encontrar tres tipos de mobbing.

Posicionándose frente al escalafón del acosador, se pueden distinguir dos niveles de clasificación:

##### ***1)Vertical descendente.***

También identificado como *bossing*, expresión que deriva de la palabra inglesa “boss”, que significa jefe; cuando la persecución es

---

<sup>21</sup> ABAJO OLIVARES Francisco Javier “Mobbing .Acoso psicológico en el ámbito laboral”. Ed. Lexis Nexis. Depalma. Buenos Aires, p. 239 y sigts.

ejercida sobre el trabajador por el superior jerárquico, que bien puede ser el mismo empleador.

Éste puede obedecer a dos vertientes, ya sea a un abuso de poder por parte del superior a efectos de afianzar su posición, por el miedo que siente de perder el control de esta situación dominante, o bien se puede tratar de un individuo perverso que necesita aplastar a otro para robustecer o apuntalar su reducto.

Es similar al mobbing horizontal en el sentido de que en esta variedad también pueden incidir la envidia o los problemas personales como se analizará luego, pero en este caso concreto todo está teñido por la situación de superioridad jerárquica con que cuenta el acosador, por lo que se deduce que en la base de la agresión campea el poder.

Robbins<sup>22</sup> al respecto refiere a distintas bases del poder: derivado de la posición: por el rol que ocupa el sujeto en el organigrama empresarial.

Poder personal: relacionado con las características personales físicas o de la personalidad, lo que comúnmente denominamos “carisma”. Poder de experto: tiene su base en el conocimiento o experiencia que evidencia para el desempeño de la función. Poder de oportunidad: estar en el lugar adecuado en el momento justo, lo que significa estar en lugares claves, de paso necesario a las fuentes del poder. Es este último tipo en que se basan los sujetos acosadores de escasa inteligencia y con cierta incompetencia para el ejercicio de sus funciones específicas.

## ***2) Vertical ascendente.***

Es el que se da en sentido contrario al anterior, es decir cuando quien acosa es el subordinado y lo hace hacia al jefe, generalmente en este caso los acosadores funcionan en equipo y se manifiesta con una actitud de abierta rebeldía frente a las ordenes que emanan del acosado, se da con frecuencia cuando se nombra un jefe en determinada sección más joven y con menos antigüedad, o formación profesional, que la media del grupo.

Por otra parte esta persona que se inserta a fin de ocupar un cargo jerárquico trae su propio bagaje de ideas que, habitualmente, no coinciden con las que regían hasta ese momento y que son rechazadas de plano por el resto, sobre todo si el novel integrante no consigue imponer las suyas, lo que deberá hacer en todo caso, sin mostrarse autoritario o autosuficiente, porque ello sin duda derivarían en problemas del tipo que nos ocupan.

Estas cuestiones se profundizan si quien ingresa, con responsabilidades de mando, logró dicho cargo por “con alguna relación parental con el dueño o jefe máximo de la empresa”. La situación descalifica para el grupo al nuevo jefe y ello podrá decantar en hacerlo objeto de ataques.

---

<sup>22</sup> ROBBINS, S.P- “Comportamiento organizacional: conceptos, controversia y aplicaciones”, Prentice Hall, México, 1987, citado por ABAJO OLIVARES, ob.cit. p.26

Otra causa que puede dar inicio a este tipo de mobbing es cuando quien asciende es uno del grupo y el “igual”, hasta ese momento, se convierte en “primus inter pares”, si el que asciende es a quien el grupo tenía identificado como “allegado a la empresa”, lo más probable es que más temprano que tarde se desate la tempestad.

### 3) *Horizontal.*

Cuando el acoso se da entre personas o grupos de personas de similar nivel jerárquico dentro de la organización piramidal, estamos ante este tipo de mobbing. Es común la presentación de esta forma de acoso en la administración pública y en las universidades, ya que los grupos acosadores se amparan en la guerra entre funcionarios. Los pares, acosadores, ven en la víctima un rival con mejores posibilidades de ascenso que los que integran el grupo.

De manera metafórica en el campo social, se hace referencia al “síndrome del cuerpo extraño”<sup>23</sup> expresión típica de los ámbitos biológicos y médicos, para identificar aquella situación en la que ingresa un elemento nuevo, distinto al statu quo existente, por lo que el grupo reacciona de forma tal que pretende aislarlo y persigue como fin último la eliminación del mismo.

Lo que tipifica a esta situación es que el acosado es generalmente un solo individuo, en tanto que entre los acosadores están todos los que se consideran homogéneos o inter pares.

Por otra parte no necesariamente debe haber causas objetivas que desencadenen el hostigamiento, tales como raza, sexo, apariencia física, a veces basta con imaginar una posible diferencia, algo “distinto” para que se ponga en marcha la maquinaria del acoso.

El autor citado<sup>24</sup> menciona como causas de este tipo de mobbing, la existencia de *problemas o conflictos personales* no resueltos entre dos compañeros de trabajo, conflictos que nacen en el ámbito extra laboral, pero que al no estar resueltos, tienen consecuencias que se manifiestan en ese ámbito, porque encuentran en el lugar una canalización del problema.

Las empresas en general no le prestan atención y cuando el mismo se hace intolerable reaccionan despidiendo o trasladando a uno de los empleados conflictivos, empleado que generalmente es el acosado, por cuanto el acosador, se ha encargado de convertirlo en el trabajador problemático.

Otra causa que se menciona en la obra citada es la de las competencias internas dentro de la organización, ya que en los ambientes cerrados de la empresa, cualquier compañero es un posible competidor frente al ansiado ascenso.

No puede dejarse de lado como detonante de este tipo de mobbing el sentimiento de envidia cuando no, una *personalidad psicopática* que puede utilizar el sentido del humor para agredir a la víctima, lo que en definitiva puede constituir una verdadera diversión para el grupo, sobre todo

---

<sup>23</sup>23 ABAJO OLIVARES, F.J “Mobbing Acoso psicológico en el ámbito laboral”- 2ª ed- Ed-Lexis-Nexsis, junio 2006- Buenos Aires – p.22

2 ABAJO OLIVARES F.J. ob.cit. p.23 y sgts.

a aquellos que, sistemáticamente, se enfrentan con actividades rutinarias. Si con la agresión, disfrazada de broma se ataca la autoestima de la víctima, se convierte en un elemento de destrucción psicológica del agredido

Cuando al acoso lo provoca una persona individualmente, estudios psicológicos determinan que se está frente a una personalidad psicopática o perversa

En los tres casos de acoso que hemos especificado, se detecta la presencia de los *side mobbers*, los que forman parte del entorno y cumplen un rol ante la víctima que puede ser activo, como cómplice, aplaudiendo o participando en forma secundaria en las persecuciones de que es objeto el acosado o bien pasivo, al no actuar en forma solidaria con el perseguido, por lo que tácitamente aceptan la situación de persecución y agravio.

Según Toselli, Grassis, Ferrer<sup>25</sup> si se tiene en cuenta el fin perseguido por el mobbing se puede clasificar diversos tipos de acosadores: 1) *Acoso perverso*: en este caso el acoso emana de un sujeto patológico, que actúa al solo efecto de destruir a la víctima, no tiene como propósito principal el alejamiento de ésta de su lugar, sino el hostigamiento por el hostigamiento mismo.

2 ) *Acoso institucional*: este tipo responde siempre a motivaciones económicas de la empresa, casi nunca el acosador es un solo individuo, se recrea a partir de un grupo, frente al silencio permisivo del entorno, o sea del resto del personal, aparece como involucrada toda la empresa y tiene dos formas de manifestarse:

a) Económica: el acoso funciona como una lenta pero inexorable alternativa al despido, eludiendo sus consecuencias indemnizatorias, ya que se fuerza al mobbed o acosado a la renuncia, al abandono, o se hace pasible de un despido con causa, ya que la víctima, sometida a presión in crescendo a causa del acorralamiento que logra el acosador, está predispuesto a cometer errores cuando no faltas, lo que amerita, a criterio de la empresa, la disolución causada del

Se ha detectado, en diversos casos testigos, que cuando la empresa quiere deshacerse de un grupo de trabajadores sin afrontar las responsabilidades económicas que ello implica, inicia una persecución psicológica consistente, entre otras cosas, en las famosas “listas negras”, licencias en períodos que no se corresponden con la licencia anual, cambio de clave para ingresar en la computadora, cambio del lugar del escritorio, restringir el uso del teléfono y otras por el estilo.

b)-Estratégica: se imponen técnicas de producción que conllevan una competencia despiadada entre los distintos integrantes del grupo, se pretende lograr una producción mayor con cada trabajador hasta que los mismos lleguen al total agotamiento, lo que promueve finalmente su alejamiento de la empresa por bajo rendimiento, en tales circunstancias se da el bossing o mobbing descendente.

Según los autores citados la diferencia entre una y otra forma, estriba en que el tipo económico se adopta en un determinado

---

<sup>25</sup> TOSELLI, C.A., GRASSIS P.M, FERRER J.I. “Violencia en las Relaciones Laborales” Alveroni Ediciones, Córdoba, 2007,p.415.

momento de la relación a efectos de lograr el alejamiento de un empleado o de un grupo de ellos, estamos casi siempre ante un mobbing descendente, en tanto que la forma estratégica opera durante toda la vigencia del contrato, automatizando la tarea de forma constante e indiscriminada.

Se observa, a partir de lo expuesto, que estamos ante un nuevo desafío para el Derecho del Trabajo, ya que el tema excede lo individual para repercutir en la empresa y en la sociedad en general, puesto que estas conductas disvaliosas disminuyen la eficacia laboral, por lo que no caben dudas que tanto a través de la legislación como de la actividad gremial, vía convenios colectivos, debe tratarse este tema, por cuanto no debemos olvidar que la mejor forma de resolución de un conflicto es su prevención.

#### **V). FASES DEL MOBBING.**

Las Fases que se advierten en el acoso podemos sintetizarlas en :1° ) situaciones de conflictos e incidentes. 2° ). el mobbing propiamente dicho , 3°) intervención empresaria ante la denuncia del acosado (Puede ser frente a la cúpula empresaria o ante sus compañeros y se puede adoptar una posición de acción u omisión). 4°) marginación o salida laboral, frente al insostenible estrés que sufre la persona acosada 5). una solicitud de ayuda médica, psiquiátrica, con posible diagnóstico incorrecto .( El estrés y el daño sufrido en su psiquis o el daño físico impiden una valoración objetiva del paciente y a veces el daño es ya irreversible).

Este proceso, que debe ser continuado, como se advierte presenta fases bien diferenciadas, hasta se podría hablar de una fase cero, que es cuando el acosador, si bien no ha manifestado su potencial violento, tiene relaciones con la víctima, algunos autores incluso nominan este primer contacto entre los futuros contendientes, como de: seducción.

Ya en las primeras manifestaciones del acoso tenemos:

**Fase 1:** que es cuando comienzan a manifestarse los incidentes, a partir de la existencia de un problema no resuelto, en suma, en esta primera fase entramos de lleno al conflicto, que es por otra parte una circunstancia común al género humano, con lo cual no podemos sino concluir que es inevitable, lo importante radica entonces en la forma de encararlo.

Abajo Olivares<sup>26</sup> conceptualiza de diversas maneras al conflicto, tales como: “a)-cualquier estado de desarmonía. b)-El conflicto existe cuando ocurren actividades incompatibles. c)-una pugna expresada al menos entre dos partes interdependientes que perciben objetivos incompatibles, recursos limitados y la interferencia de la otra parte en la obtención de sus objetivos (Hucker y Wilmut, 1991). d)-Un desacuerdo de ideas, intereses o principios entre personas o grupos, de tal manera que, en ese momento, las partes perciben sus intereses como excluyentes, e)-Un proceso que significa insatisfacción, desacuerdo o expectativas no cumplidas de cualquier intercambio dentro de una organización, f)-Es la divergencia de intereses percibida (no siempre real) en la creencia de que no podré alcanzar

---

<sup>26</sup> ABAJO OLIVARES, F.J. Ob. Cit. p,32

mis aspiraciones en tanto el otro alcance las suyas”. Obsérvese como, dentro de los conceptos transcritos, se pueden encasillar los distintos tipos de mobbing que hemos desarrollado.

Por otra parte no debe olvidarse que un conflicto no resuelto tiende a perpetuarse, como consecuencia de que, en general, las personas individualmente no tienen las habilidades necesarias para manejarlos en forma adecuada y ello puede ser traspalado a las empresas, ya que habitualmente, éstas no cuentan con un sistema apropiado de resolución de conflictos. Frente a estas limitaciones y carencias comienza a tomar forma el mobbing, y el acosador, amparado en esta falta de solución a un problema grave o simple, real o inventado, inicia su persecución sistemática contra la víctima elegida, lo que nos conduce a la fase siguiente.

**Fase 2:** es la del acoso o la estigmatización, daño que, ya dijimos debe perdurar en el tiempo, incluso algunos autores, entre ellos Leymann, sostiene que para alcanzar la categoría de mobbing, la estigmatización debe producirse por lo menos una vez por semana y durante seis meses. Es necesario decir que no parece prudente desde el punto de vista social, que es la ciencia en la que nos movemos, poner plazos fijos y estancos, ya que en todo caso, será el Juzgador, cuando el conflicto alcanza la jurisdicción, quien deberá determinar con todos los elementos de prueba en su poder, si se dan las propiedades que tipifican la figura, de lo que sí no pueden caber dudas, es que ésta no se configura frente a situaciones fácticas que no perduran en el tiempo, ya que la persecución, para llegar a producir un daño en la víctima, debe ser sostenida, ya sea por parte de una o varias personas, con el objeto de hacerle el vacío a la víctima.

Todos quienes han escrito sobre este tema son contestes en afirmar que los comportamientos del acosador, si se evalúan individualmente, no implican una persecución, ni agresión, ni intento de exclusión, sino que lo que tiende a estigmatizar y a provocar daño es la repetición de dicha conducta, que persigue ridiculizar a la víctima, apartarla de su círculo y socavarla psicológicamente.

En esta etapa la víctima no aprehende exactamente lo que está pasando es más, puede que se sienta culpable de tener tales dudas con respecto de una persona con la que seguramente hasta ese momento tenía lazos de amistad, en una palabra no puede creer en lo que está pasando, todo esto mientras el acosador continúa con su persecución frente a la aquiescencia o por lo menos el silencio, del resto del entorno.

El grupo juega en esta fase un rol importante, ya que tiende a aceptar la situación de la víctima, y piensa que alguna culpa debe tener en el evento, lo que los psicólogos denominan “error atribucional”, que es partir de la base de que debe haber una conducta o un hacer previo de la víctima que justifica la conducta del victimario.

Todo ello sin perjuicio de que el acoso al débil, despierte en el grupo instintos reprimidos que se canalizan en esta especie de chivo expiatorio en que se convierte la víctima.

Otra actitud que puede asumir el grupo, es la de instar al perseguido a que guarde silencio y aguante los embates, ya que piensan de que de denunciarse la situación, la propia estabilidad laboral de cada uno de

los integrantes podría verse comprometida, exigen que el afectado adopte una actitud de estoicismo y conformismo, en definitiva lo conminan a encogerse de hombros. Este dejar hacer por parte del entorno, aísla aún más a la víctima y potencia los daños en su psiquis, que es justamente el fin perseguido por el agresor.

**Fase 3:** es el momento de la intervención de la empresa a través de los responsables jerárquicos.

El conocimiento de los hechos llega a las cúpulas, recién cuando el agredido comienza a evidenciar en su rendimiento las consecuencias de la situación por la que está pasando, esas muestras de cansancio comienzan a afectar al entorno y es en ese momento que trasciende el entuerto a los superiores, cuando ya el deterioro de la víctima es ostensible.

Este deterioro incide de manera directa en el trabajo ya que el damnificado no rinde como antes, comete errores, padece de ataques de llanto o de nervios, con lo cual a no dudarlo es un problema para la organización, por lo que habitualmente se extirpa el problema, despidiendo o cerrando el círculo alrededor del perjudicado a fin de que abandone el trabajo, la víctima es doblemente sacrificada, primero por el acosador y luego por la empresa, emergiendo ganancioso el victimario. La empresa, como decíamos, ingresa también en el ámbito del “error de atribución” ya que no analiza las posibles causas del conflicto, en las que bien puede estar involucrada una deficiente organización empresaria, sino que toma por el atajo de quitarse el problema.

Es posible aunque muy poco probable que adopte una solución distinta, es decir enfrente la situación, investigue las causas, y termine sancionado al acosador, sobre todo si el conflicto a tomado estado público, pero lo normal, insistimos, es cortar por lo más sano, que es separar a la víctima del círculo empresarial o cambiándolo de puesto o sección, circunstancia que, a todas luces, funciona como un maquillaje, pero que no resuelve el conflicto ya que se trata de ámbitos pequeños, y los compañeros de la nueva sección pueden señalar al nuevo compañero como problemático.

**Fase 4:** es cuando el afectado solicita ayuda externa la que generalmente concluye con un diagnóstico incorrecto.

Iñaky Piñuel<sup>27</sup> sostiene que “Si la persona acosada busca ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, tiene muchas posibilidades de obtener un diagnóstico incorrecto. La razón de ello estriba en que no existen apenas especialistas que puedan reconocer y tratar un problema que tiene su origen en la propia organización en la que trabaja el paciente y en la personalidad morbosa de los acosadores, no en los factores constitucionales o pre morbosos de la víctima”, este autor sostiene que se está frente a diagnósticos equivocadas porque se basan en la personalidad de la víctima y no en las causas externas que provocaron la minusvalía psíquica.

---

<sup>27</sup> Piñuel y Zabala Iñaki, Mobbing “Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” Sal Terrae Santander 2001 ps-68/69, citado por Abajo Olivares, ob. cit, p.37

Así puede diagnosticársele: estrés, depresión, burn out, personalidad paranoide, neurosis, trastorno de ansiedad, ataques de pánico, enfermedades todas ellas que, no pueden ni deben confundirse con el mobbing.

#### **Fase 5:** marginación y salida de la organización.

Se puede decir de esta fase que es una “crónica de un final anunciado”, ya que en este estadio la víctima ha gozado seguramente en forma reiterada de licencias por enfermedad, ha cometido errores en su trabajo o ha potenciado la posibilidad de cometerlos, todo lo que redundará en una disminución de su rendimiento.

Ello la conduce a renunciar a su trabajo, a lograr un mal arreglo, cuando no a ser protagonista de un despido con causa, esto desde el punto de vista de su relación en el ámbito laboral, pero en su entorno personal pueden ocurrir males mayores y hasta llegar a atentar contra su vida. Según una estadística de la OIT, citada por Abajo Olivares, autor al que seguimos en el desarrollo del tema, al menos entre un 10% y un 15% de los suicidios que ocurren en Suecia, tienen un origen directo en problemas de mobbing o acoso laboral.

Se pueden también distinguir diversas fases de este fenómeno, desde la perspectiva de la víctima:

Una primera fase inicial del acoso, luego la fase del conflicto y finalmente la de salida.

Como se ha dejado entrever en puntos anteriores, en un primer momento lo que caracteriza el ánimo del acosado *es la confusión y el azoramiento*, ya que siente que algo le pasa pero no puede especificar de qué se trata y si individualiza el conflicto lo atribuye a un malentendido.

Como el mobbing es un proceso de duración continuada y persistente, al pasar el tiempo y seguir la sintomatología del malestar, el instigado recurre a hablar con amigos y familiares, quienes lo confunden y/o lo tranquilizan, diciéndole que se trata de stress laboral, que está cansado, que debe tomar distancia de algunos problemas, en suma, que el problema es suyo, de su personalidad, todo esto acelera el desenlace de descomposición de la psiquis del individuo, y hace cada vez más difícil el retorno a la normalidad, a ello debe agregarse que los compañeros de trabajo, a influencias del perturbador, ya lo aíslan, se callan cuando está cerca de ellos, en fin el círculo se va cerrando lenta pero inexorablemente.

Se entra así a la fase del conflicto abierto, período en que el acosador aumenta el tenor de sus ataques y el acosado comienza a flaquear y a encerrarse en sí mismo, infravalorando su autoestima, Iñaky Piñuel y Zabala citado por Abajo Olivares, especifica los tres estadios básicos por los que pasa la personalidad de la víctima de acoso: **1)** un cambio permanente en la personalidad que se vuelve predominantemente obsesiva y que se expresa en una actitud hostil hacia el medio acompañada de un sentimiento crónico de nerviosismo y con una hipersensibilidad con respecto a las injusticias. **2)-**



Cambio permanente en la personalidad que se vuelve predominantemente depresiva, lo que conlleva entre otros malestares una incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer por nada. 3)-Cambio permanente en la personalidad que manifiesta síntomas de haberse resignado a la situación, en donde la víctima se aísla y siente que no es parte de la sociedad, acompañado todo ello de estallidos emocionales de angustia, rabia o llanto, características que se trasladan a su vida cotidiana, dando origen a desavenencias familiares y conyugales, quienes desconocen la existencia del acoso.

Por último en la fase de salida el trabajador, que ya ha recorrido las instancias de tratamiento psicológico, lo que lo tenían alejado de su lugar de prestación de servicios, vuelve al mismo, autorizado por su propio profesional tratante, quien, como ya vimos, generalmente erra el diagnóstico por las causas que ya explicáramos, y al volver al lugar de trabajo, se inicia nuevamente el proceso y enfrenta una vez más toda la situación, y como no tiene resistencia para soportarla, comienza la búsqueda de salidas definitivas tales como prejubilación, bajas médicas, despidos con o sin causa, o bien, circunstancias que, desdichadamente, no se puede dejar de mencionar, se recurre al suicidio.

#### **VI).-QUÉ NO ES MOBBING**

Al hacerse mención al “error de atribución” al “diagnóstico equivocado” se mencionaron una serie de síndromes que no deben ser confundidos con el mobbing, se deben entonces marcar las diferencias entre unos y otro.

#### **Síndrome de Burn Out.**

Se lo identifica también como “cabeza quemada” o “desgaste profesional”, es este un fenómeno que cada vez irrumpe con más fuerza en el ámbito laboral, aparece especialmente en personas que trabajan ayudando a otros, es más común entre los profesionales de la salud; médicos, enfermeras y en la educación, se manifiesta con un estado de agotamiento mental en quienes trabajan, especialmente, con situaciones o personas demandantes emocionalmente.

Se está entonces ante un desgaste psíquico que produce la tarea realizada, pero el daño o desgaste no es consecuencia de la actitud de una persona distinta al propio damnificado, como es el caso del “mobbing”, sino que lo produce el ambiente laboral en que está inmerso el trabajador, este es el motivo que nos lleva a concluir que bajo ningún aspecto pueden confundirse uno con otro.

#### **Estrés Laboral:**

Se trata de un problema de adaptación del trabajador al medio ambiente laboral, no se considera una verdadera enfermedad, sin embargo según estudios estadísticos el estrés es el origen del 50% de las disoluciones de los contratos de trabajo en la Unión Europea, ello habla a las claras de la magnitud del problema.

El estrés *presenta características positivas* tales como una mejor disposición para realizar trabajos diversos, no monótonos, predisposición a sentirse integrante de la empresa en la que trabaja, se está generalmente ante un trabajador ansioso o hiperactivo, pero también tiene aristas negativas tales como pasar de la excesiva a la escasa o casi nula

realización de tareas, con una respuesta emocional excesiva ante cualquier aspecto de la relación, respuesta que no es solo excesiva sino espasmódica y se pasa con harta frecuencia de la hiper a la nula actividad.

Estos desequilibrios conductuales son los que dan origen al estrés, síndrome que, por las mismas características expuestas, no constituye un “mobbing”.

#### **Acoso Sexual:**

Resulta sumamente delicado el tratamiento de este tema y su configuración, puesto que se está como se dijo al iniciar este estudio, ante acciones privadas de los hombres que, como tales, “(...) si no ofenden al orden ni a la moral pública ni perjudiquen a un tercero, están solo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los magistrados”. (art. 19 de la C.N.). Frente a este derecho a la intimidad que nuestra Ley cimera protege, para que aparezca la figura del acoso sexual, indudablemente debe ofenderse a la moral o al orden público o bien perjudicar los derechos de un tercero.

De cualquier manera no corresponde, debido al tema central de la ponencia, profundizar en esta proposición, sino solo marcar las diferencias con el acoso moral. Baste con decir que esta figura aparece habitualmente frente a una posición dominante con poder jerárquico y una persona subordinada, existe siempre una situación de preponderancia frente al dependiente, por lo que roza a veces la figura del abuso de autoridad.

Se trata de una figura típica que persigue el logro de favores sexuales a cambio de algún tipo de beneficio o mediante algún tipo de chantaje, generalmente solapado, justamente es ese móvil específico el que independiza a esta figura del “acoso moral o laboral”, ya que los fines perseguidos son distintos, no obstante, bueno es señalarlo, bien puede ocurrir que ante la rotunda negativa a acceder a los favores pretendidos, esta presión, originariamente de índole sexual, derive en un acoso psicológico o moral.

La persecución que se realiza a través de un Cyber- se la reconoce como cyber mobbing- la que se efectúa a los niños Grooming( gravísimos daños se están registrado en establecimientos escolares mediante estas prácticas perversas).

### **VII) LA PROBLEMÁTICA DE LA PRUEBA DEL MOBBING..**

Como otro problema grave del mobbing, una vez denunciado, es el tema de la valoración de la prueba que pueden hacer los jueces teniendo en cuenta la falta de una legislación específica, salvo en pocas provincias argentinas. (Jujuy, Santa Fe, y como protección al empleo público) y la situación de que cada persona es única e irrepetible.

De allí que se dice que la prueba debe ser muy convictiva. Es grave este problema porque se trata del hacer o gestión de otro.

La prueba en el proceso se entiende como “*actividad*, en cuanto *ordenada* a formar *la convicción del juez* acerca de la verdad de los hechos, respecto de los cuales debe actuar el ordenamiento jurídico para decidir una contienda”.

Dice Bentham “...el arte del proceso lo constituye el arte de administración de la prueba”.

A su vez el Juez tiene un imperativo legal, no puede dejar de juzgar en ningún caso, si hubiera omisión de derecho por silencio,

oscuridad o insuficiencia de las leyes deberá recurrir a los principios de leyes análogas o a los generales del Derecho . (Arts. 15 y 16 del Código Civil) , si existe insuficiencia de prueba respecto de los hechos controvertidos, procurará esclarecerlos. (Art 36 inc 4º C.P.C.C.N.)y determinará a quien perjudica la omisión probatoria. (Es decir quien tenía la carga de la prueba) .También la Ley de Contrato de Trabajo entre las normas procesales que contiene establece en el art. 11 “Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas se decidirá por los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo , la equidad y la buena fe”.

A su vez en la nota al art. 13 del Código Civil se afirma “La ley nacional es un derecho que simplemente se alega sin depender de la prueba”.

Es decir el Juzgador debe aplicar la ley aun cuando no haya sido alegada por las partes o haya sido mal alegada según el brocardico *iura novit curia*, que deriva del principio general de la obligatoriedad de las leyes después de su publicación, sin que pueda aducirse su ignorancia. (Arts 1 y 2 del Código Civil).<sup>28</sup>

En el tema del mobbing, será difícil para el acusador poder claramente probar las asechanzas de que ha sido objeto, mas bien el Juez contará con indicios.

Enseña Hernando Devis Echandía en “Teoría General de la Prueba Judicial”, Tomo 2, que la voz latina “indicium” es una derivación de “indicere”, que significa indicar, hacer conocer algo. Esta función la cumple el indicio en virtud de la relación lógica que existe entre el hecho indicador y el hecho indicado, es decir sin que medie ninguna representación de éste ( ni oral, ni escrita, ni por reproducción de imágenes o sonidos).

De acuerdo con ello, entendemos por indicio, un hecho conocido del cual se induce otro hecho desconocido, mediante un argumento probatorio de *qué se obtiene*, en virtud de una operación lógica-crítica basada en normas generales de la experiencia o en principios científicos o técnicos. En el concepto de indicio debe considerarse principalmente el hecho fuente de prueba, pero también la relación lógica que existe entre aquél hecho y el que se pretende probar, que se conoce mediante una operación mental del sujeto que lo valora, es decir el argumento probatorio que permite darle al primer hecho el carácter de prueba del segundo. Precisamente se habla de “argumentum” o “signum” para referirse al indicio.

“En virtud de ese argumento probatorio que suministra el hecho indicador, el juez infiere con mayor o menor seguridad, es decir, como algo cierto o simplemente probable, la existencia o inexistencia del hecho que se investiga: esa inferencia se conoce como presunción judicial, que es diferente del argumento probatorio que le sirve de causa (ver obra citada, pág.601).

Y bien, como consecuencia de la existencia de esos indicios antes indicados corresponde la aplicación del principio de la carga dinámica de la prueba, denominado así por la doctrina procesal moderna. Este principio se expresa a través de un conjunto de reglas excepcionales de

---

<sup>28</sup> Arazi Roland.”Carga de la Prueba” en Revista de derecho Procesal Ed Rubinzal Culzoni , t I, 2005, pag 192.

distribución de la carga de la prueba, que hace desplazar el onus probandi del actor al demandado, o viceversa según el caso, apartándose de las reglas usuales “para hacerlo recaer sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva”. ( Sala VII, en autos “Barbe, José María c/ Metrovías S.A.”, sent. 36.961 del 17/9/03; “Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina”, sent. 40.175 del 8/6/07; “Jiménez, Hugo Oscar c/ Jockey Club s/ Despido”, sent. 40.251 del 5/7/07).<sup>29</sup>

Ha desarrollado esta teoría de “las pruebas dinámicas” el profesor Jorge Peyrano y es de gran utilidad el desarrollo y aplicación de la misma, en el Derecho del Trabajo, aún cuando no se encuentra incorporada a los Córdobas de Procedimientos Laborales del país.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación haciéndose eco de esta teoría en Sentencia N° 89572 causa N° 22.387/2006 “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Acción de amparo Juzgado N°14, dispuso la anulación de un despido por considerarlo discriminatorio dejando sin efecto la sentencia dictada por la Sala de la CNAT., “ante la denuncia de discriminación por parte de la trabajadora”, le impuso *a la empresa desvirtuar la acusación*, exigiendo al Estado acciones positivas tendientes a evitar la discriminación, sosteniendo que análogas doctrinas se registraban en el seno de la Unión Europea de la Oit y del Consejo de Europa..El Tribunal tomó en cuenta que el litigio ponía en juego el “ominoso flagelo” de la discriminación, cuya prohibición inviste el carácter de jus cogens. Tal como lo había expresado en el precedente “Alvarez c/Censosud S.A” . del año 2010.

Se esta abriendo una puerta hacia el camino del mayor respeto de los Derechos Humanos .

Se reitera **“Más necesario es parar el daño que repararlo”** .

#### **BIBLIOGRAFÍA:**

Leymann Heinz “Liga Española Antiacoso. “El acoso psicológico institucional”, Ed. Seuil, París 1996.

Piñuel Iñaki “Mobbing”.Ed Aguilar . 2003.

Abajo Olivares, Francisco José. “Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral”.Lexis Nexis, 2004.

Ferreirós, Estela M.”El acoso moral en las relaciones de trabajo” Ed. Errepar Doctrina Laboral t XVI .

González Pondal, .Tomás I”Mobbing”.Ed. B.de F. MontenideoUruguay.2010.

Toselli Carlos A.GrassisPablo Martín Ferrer, Juan Ignacio”Vioencia en las Relaciones laborales”. Ed. Alveroni.Córdoba. Argentina. 2007.

---

<sup>29</sup> Sentencia autos: “V., H. G. C/ Lekryzon S.A. y otro S/Despido”,Del voto de la Dra. Estela Milagros Fereirós.

Scialpi, D “Violencia laboral .La nueva forma de acoso que humilla y lastima en el trabajo ” Diario Clarín- República Argentina” del 11-06-2006.

Mosqueira, Jorge B. “Acoso laboral, una pesadilla” Diario La Nación, República Argentina. Sección 8- 23/3/08.

García Vior Andrea A.”Los trabajadores maltratados El acoso psicológico o moral en el trabajo y sus respuestas legales” DT.2005-A, 439.

Petruzzo, Idelma M. “Reclamo de un trabajador por mobbing o acoso moral en el trabajo” LL Patagonia 2005. Agosto.1101.

Díaz Silvia E. “El mobbing como causal de despido” .La Ley. 13/10/2005 p.3.

Rubinstein, Santiago “El hostigamiento al trabajador como acoso psicológico. El mobbing” DT 2001-B 1.630.

Assad Sandra. “La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo : el mobbing. La Ley 2005 B, 1312.

Aguad, Ernesto J. “El proceso de formación del bossing/mobbing y su manifestación en el ámbito de las relaciones laborales”. Revista de Derecho Laboral y de la Seguridad Social,Bs. As. 2006.