

RECURSOS HUMANOS

Mobbing: cuando el trabajo se convierte en pesadilla

La violencia laboral es reconocida por la OIT desde el año 1998. En la Argentina seis proyectos de ley aguardan su sanción en el Congreso.

Por Florencia Gilardón. Especial para Clarín.com.

informedeldia@claringlobal.com.ar

Un día llegó a su trabajo y le habían corrido el escritorio al pasillo. Nadie le dio una explicación. Un compañero le dijo que iban a remodelar la oficina, pero era sólo un rumor. Ya hacía varios días que su jefe no le hablaba, sentía que lo hacían a un lado y comenzó a estar muy incómodo. Este apenas fue el principio de un largo período de hostigamiento para que un trabajador dejara su empleo sin recibir indemnización. Se había convertido en el objetivo, en una víctima más del "mobbing" o violencia en el trabajo. **"Dentro del concepto de mobbing se incluyen todas las formas de acoso laboral** que incluyen el ataque moral o sexual y son muy difíciles de probar", afirma el Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante, Presidente de la [Asociación de Abogados Laboralistas](#).

Un psicólogo alemán, nacionalizado sueco, Heinz Leymann, fue el que primero definió el concepto de mobbing. Después, esta teoría europea se amplió en España durante la década del 90. El mobbing es una forma de violencia, un proceso de destrucción que **es ejercida en la mayoría de los casos en relaciones jerárquicas, del superior al inferior o entre dos o más iguales**. Y se aplica una especie de terror psicológico sobre la víctima. "Afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede causar el hundimiento psicológico. ...si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio...", explica en un trabajo publicado sobre el tema la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald, Jefa de Trabajos Prácticos de Análisis Económico y Financiero en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

El fenómeno no es inmediato, necesita de un desarrollo lento en el que van apareciendo los síntomas de hostigamiento. También puede ser grupal hacia uno de los compañeros. Por lo general, el foco del ataque siempre se produce **contra alguien cuyo rendimiento laboral es ejemplar**. "Por esta característica se habla de una alta incidencia del sentimiento negativo

de la envidia. Al comenzar los ataques el trabajador baja su rendimiento y esto es lo que sus compañeros le transmiten al jefe, en los casos que se dan entre pares”, afirma la Dra. Mac Donald. “El empleado es quien recibe el hostigamiento y la actitud nunca es requerida por quien termina recibéndola”, amplía el Dr. Sánchez de Bustamante.

Según la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) en Europa ya se detectaron más de **12 millones de casos de mobbing**, especialmente en España, Francia, Italia y Suecia lugares donde existe una legislación específica. “El concepto de violencia laboral nace en 1998 con el primer informe de la OIT, [“Violence at work”](#) que no tiene traducción al español. Si sólo hablamos de acoso estamos reduciendo el problema”, explica la [Licenciada Diana Scialpi](#), socióloga, Presidenta de Instituciones Sin Violencia y autora del **libro: Violencias en la Administración Pública. Casos y miradas para pensar la administración pública como ámbito laboral**, publicado en diciembre de 1999.

La Licenciada Scialpi, investigadora del tema, inspiró con su investigación la sanción de cuatro leyes específicas que existen en nuestro país y rigen en Tucumán, Jujuy, Buenos Aires y Capital Federal. **Esta normativa sólo regula el ámbito público y no el privado.** Se llaman “Leyes contra la violencia laboral en el empleo público”, explica. En tanto, otros seis proyectos de ley aguardan su sanción en el Congreso Nacional, cuatro están en la Cámara de Senadores y dos en la de Diputados. “En el articulado se incluye la protección a quien denuncia la violencia. Una de las cosas que pruebo en mi investigación es que no se debe reducir la violencia laboral al acoso sexual hacia las mujeres contemplado en el Artículo 137 del Convenio Colectivo de Trabajo para la APN, que está vigente desde el año 1999”, afirma Scialpi.

“Me parece que tendría que existir una regulación específica con respecto a todo este tipo de actitudes ilícitas laborales”, afirma el Dr. Sánchez de Bustamante. “Si existieran podrían preverse algunas figuras o formas de prueba por vía presunta. Esto determinaría que se consideren formas de acoso a ciertas conductas que en el ámbito general son ambiguas pero que en el ámbito de trabajo se convierten en formas de acoso laboral”, explica el letrado. Como en casi todos los casos de mobbing, **la obtención de pruebas es muy difícil.** “Todas estas violaciones en muchos casos son consideradas irregularidades administrativas que no constituyen delito y pasan impunes”, dice Scialpi.

El psicólogo Heinz Leymann agrupa en cinco categorías unas 45 modalidades diferentes de mobbing que se pueden dar en el ámbito de trabajo. El acosador no permite comunicarse a la víctima, lo interrumpe, le grita, injuria o critica en voz alta. Lo amenaza verbalmente o a través de llamadas telefónicas. Lo menosprecia e ignora, lo aísla y niega su presencia física. Lo calumnia, ridiculiza o le atribuye ser un enfermo mental e intenta forzarlo a realizar exámenes psiquiátricos. También puede obligarlo a realizar trabajos humillantes, le quitan tareas o asignan labores muy inferiores. El o los acosadores pueden llegar incluso al extremo de darle trabajos riesgosos para su salud, amenazarlo y agredirlo físicamente, entre otras modalidades de hostigamiento.

“Aunque el mobbing no esté contemplado específicamente, **el derecho argentino tiene herramientas para responder en estas situaciones.** No se necesitan nuevas leyes, hay que cumplir las que ya existen. Esto no lo digo yo, sino una reconocida jurista mendocina”, afirma la Licenciada Scialpi. La experta asegura que en nuestro país no hay que dejar de tener en cuenta el contexto, porque aquí las realidades de trabajo son muy diferentes a las de Estados Unidos o Europa. Por el momento, Instituciones Sin Violencia ya firmó un convenio con la Fiscalía Nacional de investigaciones Administrativas, a cargo del Dr. Manuel Garrido, para organizar una Oficina de recepción de denuncias de violencias en el ámbito la Administración Pública. “Se estima que comience a funcionar en dos meses, pero hay que aclarar que sólo tendrá incumbencia en los casos que se den en la administración pública”, dice la socióloga. Para asesorarse se puede escribir a la siguiente dirección de e-mail: info@instituciones-sin-violencia.org