

### MOBBING LABORAL

*Por el Dr. Diego Germán Calvo Suárez*

El vocablo “mobbing”, fue utilizado para las relaciones laborales allá por la década del 80, por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien lo empleó para identificar las situaciones en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto.

Asimismo, abusar emocionalmente en el trabajo significa acosar, ofender, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente sus tareas.

Para que una relación pueda calificarse de "abusiva", el comportamiento debe ocurrir regularmente y a lo largo de un tiempo prolongado, al menos varios meses. Es decir, se trata de un proceso que se intensifica y donde la víctima termina en una posición inferior, constituyéndose en destinatario sistemático de actos sociales negativos.

G. Dick & C. Rayner (*investigadores del Canterbury y Portsmouth Business School- 2004*) proponen agrupar esta clase de comportamiento en las siguientes categorías:

**- Ataques a través de las tareas:** monitorear excesivamente, asignar tareas no realistas, asignar tareas sin significado y ocultar información.

- **Ataques a la persona:** criticar persistentemente, humillar públicamente, expandir rumores maliciosos y realizar comentarios despectivos.

- **Ataques silenciosos:** ignorar o aislar a la persona.

- **Ataques verbales:** gritar, abusar verbalmente y amenazar.

Así las cosas, en la actualidad, esta figura aún es novedosa para nuestra justicia, la cual surgió de la propia doctrina de los jueces (fallo “Dufey”), ya que no está regulada por ley, aunque existen en la actualidad numerosos proyectos en el Congreso Nacional que buscan hacerlo en forma específica.

Esta iniciativa define a la violencia laboral como *“la acción psicológica que de forma sistemática y recurrente ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador abandone el lugar de trabajo*

”. Se incluye dentro de la definición “

*a toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima con vistas a eliminarla del puesto de trabajo”*

.

No obstante, encontramos que la Ley 1223, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, determina que por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a debe entenderse a la hostilidad continua y repetida del/de la superior jerárquico en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.

A su vez define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento;

**b)** Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as;

**c)** Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella;

**d)** Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal;

**e)** Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar;

**f)** Encargarle trabajo imposible de realizar.

Por último, “*las condiciones dignas y equitativas de labor*” (art. 14 bis C.N.; art. 39 Const. Prov. Bs. As.) deben ser probadas por el empleador, no debiendo bajo ningún concepto presumirse las mismas, dada la relación de subordinación en que se encuentran los trabajadores.