



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



MAESTRIA EN RECURSOS HUMANOS

“Mobbing laboral en Argentina”

Alumna:

CECILIA GARCIA JAIME

Director de Tesis:

LUIS DISCENZA

Fecha de entrega: 19/06/2019

AÑO LECTIVO 2019

Índice

1. Agradecimientos.....	1
2. Introducción	2
1. Planteamiento del Problema.....	3
1.1. Formulación del Problema.....	4
1.2. Preguntas de investigación.....	4
2. Objetivos	4
2.1. Objetivo general.....	4
2.2. Objetivos específicos	5
3. Justificación.....	5
4. Viabilidad y Alcance del proyecto	7
5. Estrategia Metodológica.....	8
6. Antecedentes	9
7. Estado del Arte	11
8. Marco Teórico	15
8.1. Otras formas de acoso laboral.....	18
8.2. Patologías que suelen confundir con Mobbing laboral.....	19
9. Desarrollo de tesis	21
9.1. Escenarios proclives a que se presenten casos mobbing	23
9.2. Perfil del hostigador o victimario	23
9.3. Perfil del acosado o victima.....	25
9.4. Fases del mobbing	25
9.5. Tratamiento a la víctima de mobbing	31
9.6. Consecuencias del mobbing.....	33
10. Supuestos de Trabajo.....	34

11.	Guía de entrevista	35
11.1.	Representantes de empresas privadas.	35
11.2.	Representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales	36
11.3.	Representantes del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT).....	37
12.	Análisis de resultados	38
12.1.	Algunos datos estadísticos de la OAVL.....	40
12.2.	Datos del interior del país.....	41
13.	Conclusiones Finales	44
14.	Bibliografía consultada.....	47
15.	Otras fuentes	47
15.1.	Páginas web y artículos periodísticos vinculados a esta temática.....	47
16.	Anexo I (entrevistas a representantes de empresas)	49
17.	Anexo II (entrevistas a los representantes de entidades sindicales)	66
18.	Anexo III (entrevista a representante del Ministerio de Trabajo y Producción – Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)).....	77

1. Agradecimientos

Gracias al cuerpo docente por la generosidad de sus conocimientos y el apoyo en cada una de las etapas que compartimos juntos.

Este fue un camino arduo y no hubiese sido posible sin el apoyo incondicional de mi familia, de mis padres. Pero principalmente del amor de mi vida y de mis hijos. Ellos esperaron y respetaron pacientemente cada una de las instancias sabiendo lo importante que era para mí. Los amo con todo mi corazón.

Me llevo una hermosa experiencia y muchos aprendizajes.

A vos, estrellita mía que nos cuidas desde hace muchos años allá arriba, nunca dejes de brillar.

2. Introducción

El *Mobbing Laboral* o *Acoso Laboral*, es un fenómeno conocido a nivel mundial que ha tomado gran relevancia en las últimas décadas.

En Argentina, si bien es un tema que ha tenido y continúa teniendo más trascendencia en las organizaciones y adquiere más protagonismo, no se ha podido lograr aún que se dicten leyes y normas de alcance nacional que regulen, traten y brinden herramientas de acción a quienes generan esta problemática, por lo que su correlato en la justicia laboral es variado.

Definido por Iñaki Piñuel y Zabala como “el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con la persona cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador” (Viviana Laura Díaz, 2007)¹.

Así es como se denomina a este fenómeno social que se presenta a nivel mundial y afecta a todas las clases y estratos sociales en el mundo laboral, tanto dentro de empresas privadas como de organismos públicos a nivel municipal, provincial y nacional.

Esta problemática data desde hace 25 años aproximadamente a nivel mundial y en Argentina comenzó a tener una presencia más notoria con juicios laborales que la nominaron “Mobbing” alrededor del año 2000.

A partir de ese momento se presentaron más casos con esta denominación específica, como desarrollaré a continuación se fueron incrementando exponencialmente, no solo en nuestro país sino en todo el mundo.

Según estudios españoles², esta problemática, en sus casos más extremos lleva al suicidio de los trabajadores que la padecen y que no encuentran modo alguno de lidiar con ella.

¹ Díaz, V. L., 2007, *Acoso Laboral. ¿Un flagelo negociable?*, Buenos Aires, Quorum; pág. 5.

² Revista de la OIT, nro. 26 Septiembre/Octubre 1998

En la actualidad en Argentina, son cada vez más las organizaciones que comienzan a preocuparse en esta temática, ya sea porque han tenido casos mobbing que se han planteado y no han sabido cómo abordarlos o bien porque conocen que es un tema que aqueja al mundo laboral en el que todos estamos inmersos y del que no podemos escapar.

El tema tiene tal trascendencia a nivel mundial que los ojos están puestos en esta problemática y, en los casos de las empresas a la hora de pedir préstamos a capitales internacionales, serán evaluadas en cuanto a qué tratamiento y lugar den a los casos de mobbing en sus organizaciones.

Aquellas que no cuentan con un protocolo y programas de prevención para el tratamiento de Mobbing Laboral, no son bien vistas para el acceso a estos préstamos al igual que otros puntos vinculados con las políticas de RSE (Responsabilidad Social Empresaria), puesto que son indicios del perfil de organizaciones y su compromiso como tal tanto con la sociedad como con el medio ambiente que los rodea.

Es decir, sea por un tema de prevención, conciencia y/o por interés, cada vez más organizaciones están ocupándose de esta problemática y están buscando, si no lo hicieron aún, los modos más eficaces y convenientes de abordarla desde adentro para prevenirlas y tratarlas en caso de que se presenten.

1. Planteamiento del Problema

El *mobbing laboral o acoso laboral* no ha tenido un tratamiento profundo por parte de las autoridades del Estado y de las empresas principalmente.

Si bien se ha creado hace unos años *La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) que depende del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2006)*, a la fecha, ésta solo recibe denuncias de casos de mobbing laboral del ámbito de CABA – Ciudad de Buenos Aires- y Conurbano bonaerense y trata de ser un nexo facilitador de resolución del conflicto entre los actores intervinientes (trabajador, sindicato y empresa) antes de llegar a la justicia laboral.

Más allá de la intervención de esta oficina de asesoramiento que es de gran ayuda, los casos de Mobbing Laboral en la justicia argentina se vienen incrementando desde hace una década y muchas veces no alcanza con dicha intervención.

En muchos casos son hechos sucedidos en el interior de nuestro país en donde no hay una dependencia similar a ésta para abordarlos, por lo que la única vía es la justicia laboral.

1.1. Formulación del Problema

¿Cómo evolucionaron los casos de Mobbing Laboral en Argentina en los últimos 10 años? Tomando en consideración y base de este análisis la información brindada por *La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*, en relación al tratamiento que se le está dando en comparación con el resto del mundo.

1.2. Preguntas de investigación

- ¿Hay algún patrón común o características en estos tipos de denuncias?
- ¿Hubo un real incremento de estas denuncias en los últimos 10 años en Argentina?
- ¿Qué hacen las organizaciones que son condenadas por juicios de Mobbing Laboral? ¿Modifican algún procedimiento? ¿Toman alguna medida? ¿Hay alguna gestión de “prevención” para estos casos del lado de los gremios y de las organizaciones?
- ¿Hay más los casos de Mujeres o de Hombres lo que sufren Mobbing laboral?
- El acosador ¿es un trabajador recuperable si es tratado a tiempo y con los tratamientos adecuados?
- ¿La única solución a esta situación es la desvinculación y/o salida del trabajador de la organización o solo es la más frecuente?

2. Objetivos

2.1. Objetivo general

Identificar aquellas características que presentaron los casos de *Mobbing Laboral* en Argentina que lleva al incremento de denuncias en la OAVL y que muchas veces terminan en juicios laborales.

Teniendo en cuenta que el ámbito de aplicación de la OAVL es la Ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense, éste será el alcance. Por otra parte, haré referencia a

datos similares de las distintas provincias del país, para obtener una visión nacional de la temática analizada.

2.2. Objetivos específicos

- Describir el nivel de destrucción que producen estas situaciones en los colaboradores que la padecen y la importancia de protegerlos y resguardarlos.
- Identificar en qué rubros u Organizaciones se presenta este fenómeno y el patrón de correlación entre los mismos. Por ej.; empresas privadas medianas o grandes o de alguna actividad en particular.
- Indagar si los representantes sindicales consideran que es un tema importante para que forme parte de un acuerdo empresa o bien del Convenio Colectivo.
- Identificar la posición de los referentes de RRHH de empresas respecto de este tema.
- Corroborar si los referentes o colaboradores del MPYT (Ministerio de Producción y Trabajo) específicamente de *La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*, que trabajan con esta temática consideran un tema importante para que forme parte de los próximos Convenios Colectivos o no es tan relevante y es un tema más de moda.

3. Justificación

Este fenómeno se ha dado a conocer públicamente hace más de 25 años.

Hasta ahora se ha tratado de evitar enfrentarlo y se lo ha minimizado. Con el correr de los años más casos han llegado a la justicia laboral de todo el país y muchas más denuncias a *La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*. Sólo en su ámbito de competencia han recibido a la fecha más de 11000 denuncias desde su creación.

Entre enero a septiembre de 2017 se recibieron 6377 llamados denunciando distintas situaciones de acoso laboral³. Eso ha hecho que muchos funcionarios hayan intentado presentar proyectos de ley para resguardar a los trabajadores, pero no han prosperado.

³ <http://www.laprensa.com.ar/458929-Crecieron-las-denuncias-por-acoso-laboral.note.aspx> 01-11-2017

Pocas veces llegaban a ser aprobados por alguna de las 2 cámaras y luego, caducaban los plazos para ser tratados en el otro recinto.

Algunos proyectos se han vuelto a presentar mejorados y tampoco han prosperado, tenían media sanción en Diputados en 03/2008 y tenían que pasar a la Cámara de Senadores:

- **Prevención y sanción del acoso sexual: modificación de los artículos 242 y 246 de la Ley de Contrato de Trabajo** (Héctor Recalde, Frente para la Victoria).
- **Acoso sexual en las relaciones laborales, académicas o de salud** (Cinthy Hernández, UCR-Río Negro).
- **Acoso sexual en las relaciones laborales, educativas, profesionales, públicas o privadas y en todas las relaciones asimétricas, modificación de la Ley de Contrato de Trabajo** (Claudio Lozano, Emancipación y Justicia).⁴

En la actualidad no existe en Argentina una Ley Nacional que nos proteja (sólo en algunas provincias hay normativas provinciales: Entre Ríos, San Juan, San Luis, Chaco y algunas actualizaciones en las leyes laborales de la Pcia. de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Bs As) y, en su mayoría en los Convenios Colectivos no tratan estos temas.

Sólo lo han incorporado algunos convenios del sector público:

- CCT 679/05 “E” para los trabajadores del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados
- CCT 927/07 “E” para el personal de Corporación del Mercado Central de Bs As

Convenios Colectivos para el personal de:

- Ciudad Autónoma de Bs As
- Sector Público Salteño
- Personal de la Administración Nacional de Aduanas

En junio 2017 el Ministerio de Producción y Trabajo, emitió un informe desde la *Coordinación de Responsabilidad Social- Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales*, en el que detalla que sólo 4 CCT (Convenios Colectivos de

⁴ <http://www.iprofesional.com/notas/174715-maltrato-laboral-mobbing-acoso-laboral-Mobbing-el-proyecto-del-oficialismo-para-regular-el-acoso-laboral-esta-a-un-paso-de-convertirse-en-ley> 19-03-2008

Trabajo) de los firmados en ese año incluyeron una cláusula vinculada a la Violencia Laboral.⁵

Es momento de avanzar en este punto e insistir y ahondar en esta problemática, hacerla más visible, profundizar en las consecuencias y generar la toma de conciencia de todas las partes involucradas, de la sociedad en su conjunto.

Plantearé los pasos necesarios mínimos para tener en cuenta y advertir estas situaciones y las posibilidades de tratamiento ante los casos que sucedan evitando así que este mal se propague y anticipándonos a situaciones trágicas como las sucedidas en otros países del mundo.

El “poner sobre la mesa” las consecuencias económicas y sociales que tienen estos hechos tanto para los damnificados como para la organización, puede ser un camino para la racionalización del tema y la toma de conciencia.

4. Viabilidad y Alcance del proyecto

Para llevar adelante este trabajo tomaré como base de análisis, los dos libros ya citados en la introducción, los informes de la OIT respecto de esta temática y la información con la que cuenta el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (MPYT) y los departamentos que éste posee (por ej.: *Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*).

Para obtener un correlato con la visión internacional de esta temática mi base de análisis será la autora *Silvana Giachero “Bullying y Mobbing. “Haciendo visible lo invisible” Ed. Grijalbo- 2017 Uruguay y dos obras de Iñaki Piñuel; “Por si acaso te acosan... 100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo”, Ed. Códice- 2013 Argentina y “Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo” Ed. Sal Terrae. Iñaki Piñuel y Zabala – 2001- España.*

⁵ Informe del MTYP “Inclusión de cláusulas relativas a las temáticas de la CTIO en la negociación colectiva Serie N° 2017/01” Tabla 1. 06-2017

5. Estrategia Metodológica

El diseño metodológico de investigación será cualitativo y cuantitativo. Cualitativo porque trabajaré en base a entrevistas a los representantes sindicales como así también a los representantes de las empresas y del Ministerio de Producción y Trabajo (específicamente de la oficina de OAVL).

En todos los casos, la finalidad es conocer la mirada de cada uno de estos actores y analizar, a partir de ellos, si ven esta situación cercana, real, si la vivieron, cómo la manejaron y si están de acuerdo en que haya una legislación que ampare a los trabajadores.

El objetivo es llegar a realizar un promedio de 15 entrevistas presenciales, en las que; luego de desgravarlas y siguiendo las preguntas guía que atraviesan esta temática, podamos analizar la mirada de cada uno de los sectores involucrados y extraer conclusiones.

Cuantitativo en base a información de la OIT y OMS (informes y reportes) respecto a datos estadísticos de este tema como así también de información brindada en la página de la *Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)*.

Utilizaremos un enfoque descriptivo.

Por ser un estudio cualitativo en su mayoría, el alcance será sistémico. Esto permitirá abordar todas las clasificaciones posibles para comprender en profundidad el problema.

Los indicadores a utilizar serán:

- > La cantidad de denuncias generadas en los últimos 10 años en la OAVL referentes a esta problemática.
- > La cantidad de éstas que se da entre pares, con el superior o hacia el superior
- > Si en su mayoría son casos que sufren mujeres u hombres.
- > Cuántos sindicatos y/o empresas han agregado y/o modificado sus Convenios Colectivos de trabajo (CCT), incluyendo en ellos la protección, tratamiento y/o consecuencias ante la presencia de Acoso psicológico o Mobbing Laboral en sus organizaciones.
- > Datos similares que estén disponibles a nivel país y/o de algunas provincias respecto a estos mismos puntos.

6. Antecedentes

Esta temática se comenzó a desarrollar en Europa principalmente, hace más de 20 años. Algunas de las figuras reconocidas a nivel mundial en el análisis, abordaje y tratamiento de este tema son:

- ✓ Hirigoyen, Marie- France, *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona 1999. La autora analiza la especificidad de la relación perversa y nos previene contra cualquier intento de trivialización. Y no sólo eso, sino que también analiza el mecanismo de funcionamiento de ese proceso en la pareja, la familia y la empresa: una especie de espiral depresiva, cuando no suicida, que arrastra irrevocablemente a las víctimas en su caída mortal. Y en su obra *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós Contextos, Buenos Aires, 2001. Define el acoso moral, dice en qué consiste, en qué no y expone las diferencias que lo distinguen de otros sufrimientos en el trabajo. Psiquiatra francesa, radicada en Estados Unidos.
- ✓ Piñuel, Iñaki y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001. Describe el naufragio personal y profesional a que se ven abocadas estas personas, víctimas del denominado Mobbing o Psicoterror laboral, que destruye la empleabilidad y la resistencia psicológica de la persona que lo padece. *Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*, Aguilar, Buenos Aires, 2003. Elabora una guía de identificación temprana y de primeros auxilios para aquellos que sufren o sospechan que sufren acoso psicológico en el trabajo. *Por si acaso te acosan... 100 Cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo*, Códice, Argentina, 2013. Quiere ser la vacuna psicológica que necesitan las posibles víctimas del acoso psicológico en el trabajo antes de que se conviertan en tales. Se trata de 100 pequeñas dosis de conocimiento y saber práctico para cualquiera que pueda sufrir el mobbing en su desempeño profesional.

Español, psicólogo, en su carrera profesional estuvo ligado a la organización por la U. Complutense de Madrid y Exclusive Master en Business Administration por el Instituto de Empresa de Madrid.

- ✓ Giachero, Silvana, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Grijalbo, Uruguay, 2017. El bullying - o acoso en los centros de estudio- y el mobbing – o acoso laboral- han existido siempre, pero ahora se miden sus graves consecuencias en las psiquis y en la salud en general, y están alcanzando nuevas formas más crudas y sutiles. Uruguay, psicóloga, especializada en psicología social y Recursos humanos, se desempeña además, como perito forense en mobbing y bullying.

Luego, a nivel nacional hay variedad de obras, las que me resultaron de gran interés son:

- ✓ Viviana Laura Díaz, *Acoso Laboral, ¿un flagelo negociable?* Quorum, Buenos Aires, 2007.
La autora le da una mirada diferente a este tema, desde la Negociación, partiendo de la calificación de mobbing como divergencia o conflicto laboral. Argentina, Abogada, Mediadora, conciliadora laboral.
- ✓ Libros de Jurisprudencia laboral: *Mobbing – Acoso psicológico en el ámbito laboral*, Francisco J. Abajo Olivares, ed. Abeledo Perrot. La organización perversa. El conflicto y su influencia en el mobbing. Tipología del mobbing. Argentino, abogado, docente de Derecho de UBA.
- ✓ Bibliografía web: Artículos periodísticos, trabajos, páginas del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT).

En muchos casos se comienza a trabajar en esta temática muy vinculada al acoso sexual en el ámbito laboral que, como veremos en el desarrollo de este trabajo, en algunos casos puede estar vinculado, pero ¿qué pasaba en aquellos en los que no se podía demostrar o no se llegaba a concretar explícitamente el acoso, pero sí existía un rechazo por parte del trabajador/a?

En muchos de estos casos, puede derivar en lo que luego se pasó a denominar *Mobbing Laboral* y en otros, era entender la redefinición del concepto “Acoso Sexual” donde no necesariamente tenía que existir una situación visible ante terceros ni demostrable con testigos, sino que podía ser otro tipo de insinuaciones y respuestas ante la negativa de acceder a ellas.

Actualmente este problema se trata más en profundidad. Podemos destacar el avance que han tenido otras sociedades en cómo tratar, conocer y lidiar con él, aunque en algunos casos no se hayan podido evitar desenlaces trágicos.

En nuestro país en cambio nos encontramos en la etapa de descubrimiento. No hemos ingresado aún a la etapa de desarrollo.

La bibliografía argentina da cuenta del largo camino que nos falta recorrer para poder tomar información, realizar estudios en profundidad y conocimientos que nos acerquen del resto del mundo para poner manos a la obra para trabajar en los problemas.

7. Estado del Arte

En el año 2006 la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶ alertaba de esta problemática que se estaba incrementando rápidamente en el mundo convirtiéndose en una epidemia. En ese momento llegó a convertirse en el mayor factor de estrés que sufrían los trabajadores.

Según el informe emitido por este organismo, solamente en Europa afectaba alrededor de 40.000.000 de trabajadores. Lo que representó un costo en salud para los países de este continente de alrededor de 20.000.000 euros anuales.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) se crea ese mismo año (2006) y desde entonces ha realizado un vasto trabajo de concientización, capacitación, divulgación y asesoramiento tanto a entidades públicas como privadas, a sindicatos y empresas y a todo trabajador que así lo requiera.

El objeto principal de esta oficina es establecer políticas públicas y acciones destinadas a procurar condiciones dignas de trabajo, proporcionando asistencia legal y psicológica, desarrollando acciones de divulgación, capacitación e investigación sobre el tema de la violencia laboral.

Han establecido vínculos de cooperación y asistencia en áreas internas del propio Ministerio, como así también a otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales que comparten el abordaje y objeto de esta oficina.

⁶ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang--es/index.htm.

Por otra parte a lo largo de poco más de una década desde su creación, han realizado actividades con organismos del sector público, el Ministerio de Justicia, de Relaciones Exteriores y Culto, de Defensa, el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) y el INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación y la Xenofobia). Con éste último trabajan en conjunto cuando se producen derivaciones de un organismo a otro o bien una misma denuncia tiene alcance y tratamiento bajo ambas entidades a la vez porque se combinan situaciones de violencia laboral y discriminación.

También se realizaron actividades de asesoramiento y capacitación en la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Fiscalías, Universidad de Buenos Aires (Facultad de Psicología, de Derecho y de Ciencias Sociales). Se asesoró a la Universidad de Lanús y al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Con este último se firmó un convenio de cooperación entre ambos ministerios y se los asesoró y asistió técnicamente en la conformación de un equipo interdisciplinario de Violencia Laboral dependiente de la Comisión de igualdad de dicho ministerio.

En la misma línea, se asesoró a los Municipios de Vicente López, Avellaneda, Lanús y Morón, a la Provincia de Corrientes, San Juan, Catamarca, Santa Fe, San Luis, Salta, Tucumán y Entre Ríos.

Esta última provincia cuenta con una ley provincial 9671/062. Dicha ley pena el acoso laboral y alcanza tanto a los sectores públicos como privados. Además prevee sanciones para quienes infrinjan la norma.

Respecto de las actividades realizadas con el sector sindical, en el año 2012 (08/05/2012) se firmó un acta de compromiso para establecer pautas iniciales en la implementación de un trabajo en conjunto abordando esta temática. En dicha acta se suscribieron 63 organizaciones gremiales.

Respecto del sector empresario, se desarrollaron diversas actividades de difusión en ADRHA (Asociación de Recursos Humanos de la Argentina), se realizaron por lo menos 4 encuentros que contaron con la participación de 26 entidades:

4 Federaciones

10 Cámaras

3 Asociaciones

9 Empresas.

Por último, no menos importante, mantienen actividades con organismos internacionales y otros países como MERCOSUR: promoviendo la temática para su tratamiento. Participaron en la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la OEA, participación en la OIT (Organización Internacional del Trabajo), participaron en el Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, realizado en el año 2011 en México.

Se escriben trabajos, estudios e investigaciones tanto de argentinos como de autores de todo el mundo que se han dedicado a tratar este tema.

En Argentina se han ido incrementando en los últimos años y, por lo general, quienes lo abordan son psicólogos y psiquiatras que trabajan en organizaciones o abogados laboristas. En ambos casos los trabajos comenzaron a aparecer en la década anterior y han tenido un auge importante o mayor trascendencia en los últimos 5 años atrás.

Además, han surgido estudios en base a investigaciones realizados por el Ministerio de Trabajo de España, Sindicato de enfermería de España. En la misma línea, la Unión del Personal Civil de la Nación, secretaria de la Mujer de UPCN, realizó un estudio acerca de Violencia laboral en las mujeres vinculado con el acoso sexual (Buenos Aires, 1997).

Hay bibliografía extranjera en esta materia, europea y americana principalmente. Un grupo de estudiosos españoles han trabajado en profundidad esta temática de la mano del *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* (España) y la *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo*.

Dentro de América Latina, encontré una referente interesante para este análisis; la Psicóloga Silvana Giachero, quien, entre sus títulos y conocimientos es conferencista nacional e internacional, escritora, psicóloga social, abogada, estudió RRHH y es terapeuta certificada en EMDR y EMDR⁷ en catástrofes y miembro de la red Internacional de Ayuda Humanitaria.

⁷ EMDR (siglas en inglés de Desensibilización y Reprocesamiento por medio de Movimientos Oculares). Es un método psicoterapéutico para tratar dificultades emocionales que fueron causadas por experiencias

Estudia, investiga y trabaja con pacientes víctimas de Bullying y Mobbing laboral desde más de una década, en Uruguay de donde es oriunda y reside actualmente.

En su historia profesional ha trabajado en escuelas de nivel medio, universidades, y organismos públicos. En el año 2012 crea ACAMLU, ONG contra el acoso laboral en su país.

En sus estudios e investigaciones, traza una correlación entre el bullying y el mobbing en el que entiende que ambas temáticas, se distinguen por los ámbitos en los que se presentan cada una y los actores involucrados en cada caso, pero que, fuera de ello, mantienen similitudes y cierto correlato entre sí. De hecho, afirma a través de sus estudios, que aquel niño que realiza bullying en su infancia, si no es tratado a tiempo, seguirá desarrollando sus “habilidades” hacia estas conductas y muy probablemente realice mobbing en su edad adulta en los ámbitos laborales. Por lo que nos ofrece otro punto de partida de cómo poder abordar y/o prevenir esta problemática desde la niñez/adolescencia.

También plantea similitudes en las características de las potenciales víctimas como en los ambientes hostiles en los que éstos suelen presentarse. Estos temas serán abordados en el desarrollo del presente trabajo.

Parte de la bibliografía de base que utilizaremos para el análisis de este trabajo es: “*Mobbing, Acoso psicológico en el Ámbito Laboral*”, ed. Abeldoperrot, Francisco J. Abajo Olivares, 2016 y “*Acoso Laboral, ¿un flagelo negociable?* Ed. Quorum, Viviana Laura Díaz, 2007.

Convenios de la OIT de importancia fundamental en este tema:

Convenio 155 OIT, 22/06/1981 y el Protocolo de 2002 referente a la seguridad y salud de los trabajadores, aprobado el 20/06/2002.

Convenio 187 OIT, 15/06/2006 relativo al marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo.

difíciles en la vida del sujeto (recuerdos traumáticos), desde guerras, asaltos y desastres naturales hasta fobias, ataques de pánico, abuso sexual o incidentes traumáticos en la infancia.

Estos 2 convenios, fueron aprobados en el 2011 por las leyes 26.693 y 26.694 respectivamente.

Por último, tomaré los escritos del Proyecto de Violencia laboral en el que está trabajando y viene trabajando la OIT en sus últimos encuentros.

Referente a nuestro país, a partir de la reforma del código Civil y Comercial (2015), en las demandas laborales referentes a las temáticas de mobbing laboral, se hace mención de los art. 1072,1074 y 1109 requiriendo una indemnización para todo trabajador que haya sufrido acoso laboral en el trabajo, también el art. 1738 pone énfasis en el resarcimiento de las consecuencias que emanan de la afectación de determinados bienes jurídicos que merecen especial tutela, se refiere a los derechos personalísimos y por último, el art. 1740 hace mención a la reparación plena. Consiste en la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, sea el pago en dinero o en especies. Como así también hacen mención el art. 75 LCT (20744), y art. 30 de la Ley de Riesgos del trabajo: 24557. Actualmente son las únicas “herramientas legales” con las que contamos en nuestro país para intentar juzgar y condenar los casos de mobbing que no pudieron ser resueltos entre las partes involucradas en forma privada.

En toda la bibliografía antes citada se tratan las distintas problemáticas con las que se encuentra el trabajador cuando se produce el acoso psicológico o Mobbing laboral y cuáles son las características de los mismos y las particularidades que puede presentar.

8. Marco Teórico

Para desarrollar el análisis de este trabajo, tomaré como punto de partida los libros de; jurisprudencia laboral; Abajo Olivares, Francisco J: Mobbing. Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Abeledoperrot, (Olivares, 2016) y Viviana Laura Díaz: Acoso Laboral. ¿Un flagelo negociable?, Quorum, Bs As 2007, por otro lado, tendré presente en el análisis y desarrollo el libro de Silvina Giachero: Bullying y Mobbing, haciendo visible lo invisible, Grijalbo, Uruguay 2017. En base a la bibliografía mencionada, describiré el nacimiento del Mobbing a nivel mundial.

En América Latina más de 4.000.000 de personas padecen actualmente acoso laboral (o psicológico o mobbing) en el trabajo. Hoy en día es el riesgo psicosocial que genera más trabajadores enfermos en el mundo. Si nos referimos a un país que atraviesa una

crisis económica, como puede ser la Argentina, según la Organización Mundial de la salud (OMS), esta cifra puede crecer hasta aún 40%⁸.

Mobbing es la denominación que adquiere este fenómeno en la modernidad.

Nace vinculado al campo de la psicología y luego adquiere alcance a nivel mundial. Aparece hacia fines de la década de 1980 por medio del profesor Heinz Leymann que asemeja definiciones de colegas contemporáneos para actitudes similares que se presentaban entre animales.

El término *mobbing* (*acoso en inglés*) se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual se ejerce una violencia psicológica externa de forma sistemática y recurrente a uno o varios trabajadores por un período de tiempo prolongado en el lugar de trabajo, con el objeto de limitar y hasta destruir sus redes de comunicación, alterar y/o impedir el ejercicio de sus labores diarias y lograr finalmente que este trabajador/es renuncie o bien sea despedido de la organización.

Lo más perverso de esta situación es que habitualmente, no es percibida hasta el punto donde la o las víctimas no saben qué hacer y se culpan y adjudican todo aquello de lo que se les acusa. El fin de este amedrentamiento es conseguir (consciente o inconscientemente) que la persona se vaya, ya sea de la organización o del lugar de trabajo.

Comienza a ser visible para la “víctima” recién a partir de los 6 meses en adelante, hay personas que lo han padecido por más de 2 años. Las secuelas para la víctima pueden ser irremediables si no son tratadas a tiempo.

Se suele decir que es un proceso silencioso y lento, pero letal. Es la “muerte” social del colaborador en el mundo del trabajo que en muchos casos no logran reinsertarse en el ámbito laboral luego de haber padecido una situación de *mobbing*.

Entre las características más comunes está el asilamiento tanto del grupo de trabajo como de los familiares, pareja y amigos.

La persona corta todo vínculo social con el mundo exterior, se aísla porque no se siente escuchada, comprendida ni acompañada. Genera depresión, mal humor, inestabilidad

⁸Giachero, Silvana, 2017, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Montevideo – Uruguay, Grijalbo; pág. 7.

emocional, somatización de enfermedades, etc. Es una destrucción lenta y constante desde el aislamiento social, la autoestima hasta lo físico.

El acoso se presenta habitualmente de 3 formas: horizontal (entre pares), ascendente (desde los subordinados hacia el jefe) y descendente (del jefe hacia sus subordinados, se dice que éste es el más común y en el mundo se lo conoce como “Bossing”).

Otro dato interesante que aporta la psicóloga e investigadora uruguaya Silvana Giachero⁹, son los rangos etarios que habitualmente padecen con más frecuencia esta patología.

Por un lado, encontramos los novatos que están recién ingresando al mercado laboral y pueden causar temor o envidia en el hostigador por poseer mayor y mejores conocimientos que él.

Por otro, están aquellos trabajadores que tienen alrededor de 40 años, con una importante experiencia laboral que han logrado ascender profesionalmente y obtener una buena posición y serán el blanco del hostigador que desea alcanzar la posición que posee alguno de ellos. En cualquiera de los dos casos, si el hostigador utiliza distintas herramientas y no siente que esté consiguiendo su objetivo, utilizará el mobbing para llegar a él.

Las razones que colocan en este rol a la víctima son alguna característica distintiva que ella posea y que le haga creer al acosador que hay que expulsarla del grupo, que no es como todos los demás, que es el “patito feo”.

Las características distintivas pueden ser una particularidad que posea la víctima y que genere en el acosador una suerte de “amenaza”. Su inteligencia, su capacidad de empatía con el resto de la organización, envidia de alguna situación familiar (familia, hijos, etc.), nivel educativo e intelectual, status social, no ceder ante el chantaje, ser diferente a los demás, etc.

Las 2 primeras formas de mobbing (horizontal y ascendente), se suelen presentar cuando la víctima es nueva en la organización o en el área y tiene modos distintos de trabajar y de manejarse con el grupo, en el caso de que no sea aceptado por ellos, comenzará una lenta pero persistente batalla hasta lograr su expulsión.

⁹ Giachero, Silvana, 2017, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Montevideo – Uruguay, Grijalbo; pág.199.

En el caso de Argentina, según un informe realizado por la OAVL para la OIT en el año 2012, la mayor cantidad de casos de mobbing laboral (88%) que recibió esta oficina fueron casos de mobbing descendente (es decir, desde el jefe hacia sus colaboradores a cargo)¹⁰.

8.1. Otras formas de acoso laboral

El término *Karoshi*, de origen japonés, hace referencia a la muerte por exceso de trabajo en el sentido literal de la palabra.

Éste fenómeno es muy frecuente en los países asiáticos. En dicho continente llegó a ser un tema de estado, toda vez que los trabajadores padecían acoso laboral constante en un contexto de escasa oferta laboral, provocaban como reacción, una exigencia extrema en la prestación de la fuerza laboral entendiendo que esto evitarían ser despedidos y en muchos casos, este exceso no era soportado a nivel físico y terminaba con sus vidas.

Los factores que se atribuían al fallecimiento eran el estrés al que estaban sometidos por periodos prolongados y la falta de sueño.

El *mobbing maternal*, se caracteriza en que sus víctimas son sólo mujeres y en estado de gravidez o embarazo. El acosador suele ser el dueño de la empresa o el máximo responsable que ejerce presión sobre la trabajadora obligándola a decidir entre tener a su hijo (continuando así con el embarazo) y como consecuencia de dicha decisión perder el empleo, o bien interrumpir el embarazo. El objeto es dejar un mensaje subliminal en el resto del colectivo de trabajadoras de lo que les puede llegar a suceder si quedan embarazadas o bien si deciden tener un hijo.

El *mobbing entre profesionales* no es tan conocido pero sí existe, la psicóloga Silvana Giachero¹¹, hace mención a esta forma de mobbing no tan conocida y que se presenta en comunidades pequeñas como puede ser el caso de Uruguay.

La característica principal es que se presenta entre profesionales de la misma actividad o bien del mismo campo de trabajo, generalmente entre trabajadores independientes y, en algunos casos extremos que no logran superarlo, las víctimas deciden asentarse en otro país y/o comunidad y comenzar de cero.

¹⁰ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/acoso_sexual_oit_2012.pdf. Pág 6.

¹¹ Giachero, Silvana, 2017, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Montevideo – Uruguay, Grijalbo; pág. 198.

Las características y fases de acoso son las mismas que en *mobbing*.

Por último y no tan nombrado, existe el *acoso psicológico al final de la carrera laboral* (o también llamado *mobbing de la tercera edad*). Se refiere a que las “víctimas” son aquellos trabajadores que poseen una edad próxima a la requerida para jubilarse.

En estos casos, el objetivo del acosador es buscar la forma de que estos colaboradores se vayan cuanto antes de la organización porque son “viejos” para el mercado laboral, son lentos para hacer las tareas, no cuentan con grandes habilidades de adaptabilidad e incorporación a nuevas tecnologías y procesos, y los consideran un “costo”. Entienden que su productividad es mucho menor que lo que tendría un joven en la misma función.

Una de las metodologías que utilizan para incomodarlos es aislarlos del grupo, darles tareas sin valor para la organización, o también asignarles tareas que saben que no está a su alcance poder realizar para que así se frustren y decidan jubilarse.

Las consecuencias en esta población son muy extremas. Manifiestan depresión, dolor, impotencia, desilusión y, en muchos casos llegan al suicidio.

En Uruguay, por ejemplo, es el porcentaje más alto de *mobbing* que tienen y en su mayoría se presenta en mujeres.¹²

8.2. Patologías que suelen confundir con Mobbing laboral

En muchas oportunidades se suele asemejar o confundir el *Mobbing laboral* o *acoso psicológico* con el *acoso sexual*. No son lo mismo, en este último caso hay una intención manifiesta o subyacente de connotación sexual.

Los padecimientos de la víctima en algún punto sí son parecidos, llevan a la humillación y degradación de la persona como tal y como trabajador. Y, por otra parte, ambos se presentan en momentos y circunstancias donde los hechos no son a la vista de terceros o son muy bien disimulados, por lo que en ambos casos a las víctimas les cuesta conseguir “pruebas” de los hechos sucedidos y, a su vez, una característica común es que en ambos casos son amenazadas por su victimario.

La diferencia sustancial radica en que, en el caso del acoso sexual, el acosador busca cumplir con su objetivo y concretar bajo amenaza si es necesario, un acto sexual con la

¹² Giachero, Silvana, 2017, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Montevideo – Uruguay, Grijalbo; pág. 200.

víctima y, de no conseguirlo o ante la negativa reiterada de la víctima utiliza entre otras cosas, la amenaza, coerción y la degradación de ésta como persona y como trabajador. En algunos casos pueden ocurrir ambas situaciones en simultáneo, aunque no necesariamente.

Más allá de estas diferencias, en este punto hay autores que consideran que el acoso sexual es una forma más de mobbing porque en ella se presenta una relación de poder y dominación de uno sobre otro (Leymann, por ejemplo) y para “Viviana Laura Díaz”, no forma parte de esta patología.

A los fines de este trabajo, consideraré que es un tipo de acoso, pero no será “encasillado” dentro del mobbing laboral aquí descripto porque no es una característica ni condición sine qua non del mismo.

El *conflicto o acto puntual* que desencadene una discusión o un intercambio de posiciones no es por sí solo un caso de mobbing o acoso laboral.

Hablamos de acoso cuando es sistemático, repetitivo, y genera un proceso de persecución y desprestigio del trabajador. En todo caso, sí puede suceder que ese conflicto o acto puntual, en algunos casos actúe como disparador de lo que luego puede transformarse en un caso de mobbing.

El termino *burn out* o también denominado “desgaste profesional” es otras de las patologías con la que se lo confunde.

Se lo denomina así cuando el trabajador (generalmente vinculado a trabajos con atención al público o pacientes) siente que ya no puede aportar nada más al contacto con éste.

Se encuentra frustrado y agresivo hacia el cliente /paciente, como si estuviera enojado con él mismo y con el otro. En estos casos, la situación se hace insostenible tanto para ellos mismos como para el público o paciente que recibe el desprecio y maltrato de éste como así también para la organización en la que se encuentra trabajando.

Tampoco considero en este análisis que los casos de *discriminación* necesariamente son de mobbing laboral. Sí coincido que son casos de acoso y que se pueden dar en el ámbito del trabajo, que afectan al sujeto en toda su persona e interfiere, posiblemente, en el desarrollo laboral y profesional de éste, pero no necesariamente es una condición del mobbing como fue descripto en este trabajo.

Sí puede ser otra herramienta más que utilice el hostigador o victimario para obtener lo que desea que es perturbar al trabajador, pero no es la causa del mismo, sino otro elemento adicional.

Al igual que *acoso sexual*, pueden existir situaciones donde se presenten en simultáneo, la discriminación o el acoso sexual, junto con el acoso psicológico o mobbing en todas sus manifestaciones.

Por último, se encuentra el *estrés laboral*. Este se refiere a la respuesta del organismo de los individuos (como auto defensa) cuando se encuentran bajo mucha presión externa en su entorno laboral, de modo recurrente. Generalmente están enmarcadas en situaciones de agresión verbal constante y sostenida en el tiempo.

Además, se relacionan con trabajos de alta exigencia y fuerte presión. Por el alcance de objetivos o cumplimiento de proyectos. Actualmente esta patología se presenta en casi todo tipo de trabajos.

9. Desarrollo de tesis

Como ya he comentado en puntos anteriores, el *mobbing* tiene sus primeras manifestaciones y tratamientos de la temática en Europa. Desde al menos dos décadas de historia.

España es uno de los países europeos que le ha dado gran importancia junto con Francia y Australia.

Desde entonces se viene trabajando la temática desde distintos aspectos; qué características tiene, qué ámbitos son más proclives a que se presente, qué características tienen los actores involucrados, sus consecuencias para todos ellos y para la sociedad en su conjunto, qué normativa laboral los ampara, si hay protocolos y tratamientos para estos casos, etc.

En el continente americano, EEUU, también ha trabajado esta temática y, de los países de América Latina, ya hay acceso a bibliografía contemporánea de estos temas.

En general se centran en características y consecuencias que provocan tanto en el sujeto que lo padece, como en quien lo genera y en las organizaciones en los que éstos están

inmersos. Por último, hacen referencia al marco legal en el que se encuentran en esos países.

Un punto en común que se puede apreciar en los análisis de los distintos países tiene que ver con los escenarios en los que se presenta esta problemática de la modernidad, la característica de sus actores y las consecuencias de las acciones u omisiones que acompañan en estas circunstancias.

9.1. Escenarios proclives a que se presenten casos mobbing

Para comenzar podemos decir que los lugares en donde se presentan más cantidad de casos de *mobbing* son aquellas organizaciones en las que no hay un “orden” establecido. Es decir cuando la estructura organizacional es grande en volumen de gente y por alguna razón se encuentra atravesando un estadio de “caos” institucional o bien cuando esa estructura organizacional no tiene una mirada en los sujetos que se encuentran inmersa en ella y lo que viven día a día.

Las organizaciones patriarcales muy piramidales, son caldo de cultivo para el mobbing laboral. Los organismos públicos, los centros de salud, suelen ser ejemplos cotidianos de estos casos.

Algunas características de las organizaciones que favorecen la aparición de casos de mobbing son:

- Sobrecarga de tareas
- Ausencia de tareas relevantes
- Burocratización
- Rigidez organizativa
- Desorganizaciones internas
- Estilos de dirección autoritarios
- Fomento de la competitividad interpersonal como valor cultural
- Falta de formación en management y liderazgo
- Fomento del clima de inseguridad personal y laboral
- Promoción inadecuada a posiciones de dirección de personas que han alcanzado un nivel de incompetencia o presentan rasgos psicopatológicos
- Persecución de la solidaridad, la confianza y el compañerismo como valores sospechosos

Una vez que conocemos cuáles son los escenarios o ambientes hostiles en los que son más proclives las situaciones de mobbing pasaremos a los motivos que pueden ser los “desencadenantes” de esta patología.

9.2. Perfil del hostigador o victimario

Los disparadores pueden ser diversos. En general están asociados, como ya vimos, a alguna característica o particularidad que posee la “víctima o acosado”, quien va a ser el

sujeto pasivo que recibe todas las agresiones y vejaciones por parte del “*hostigador o victimario*”, que es quien realiza este tipo de agresiones.

También puede tratarse de algún objetivo organizacional que quiera alcanzar el acosador y sienta que la “víctima” se lo impide o le resulta un estorbo para alcanzarlo por lo que intentará ajustar la conducta laboral de ésta a la cultura y a las normas de la organización. En caso de no conseguirlo, comenzará el acoso.

Este sujeto tiene características peculiares. Es inseguro, ambicioso, sabe que pueden aparecer personas que tengan más conocimiento que él en la materia y esto lo perturba y lo irrita. Busca tener más poder y “codearse” con gente importante de la organización, jefes, gerentes, por lo que hará lo que crea necesario para conseguirlo y cualquier persona que se cruce en su camino que considere que pone en peligro su plan, hará lo que sea para eliminarlo.

Son situaciones repetitivas es decir, hoy la víctima va a ser X y, cuando consiga “eliminarlo de su camino”, lo más probable es que aparezca otra persona y que el ciclo vuelva a empezar.

Tiene características similares a las de un psicópata al principio es encantador y luego se vuelve obsesivo, controlador y manipulador.

La única forma de que esto no suceda es que sea advertido por la organización y ésta intervenga ya sea intentando ayudarlo a que modifique su conducta, como veremos más adelante, por lo cual tiene que ser acompañado de profesionales especializados en esta materia y fuera del ámbito laboral, y en los casos en que es muy riesgoso para la organización pueden decidir desvincularlo.

Por el otro acompañando a la víctima también con apoyo psicológico especializado y atendiendo a sus necesidades y temores, brindándole seguridad y confianza en su palabra.

El riesgo de esta situación es que, si el hostigador no se trata, continuará realizando mobbing en cualquier otra organización.

En un primer contacto suelen ser personas encantadoras, simpáticas y amables, que generan un vínculo de confianza rápidamente y, cuando lo logran, es cuando comienzan a desplegar todo su accionar. Si es el caso de un hostigador que presenta patologías de un psicópata, lo más probable es que no tenga cura.

9.3. Perfil del acosado o víctima

En el perfil o las características de la *víctima o acosado*, si bien no hay un perfil específico porque cualquier persona puede llegar a convertirse en víctima de mobbing en su ámbito laboral, sí hay particularidades o puntos en común en la mayoría de los casos sucedidos. En general nos referimos a trabajadores brillantes que se destacan por alguna aptitud. Suelen ser participativos, empáticos, colaboradores, poseen un sentido de la ética y la moral muy firme en sus convicciones, son personas con gran carisma, muy activas, transparentes, autónomos y con iniciativa.

9.4. Fases del mobbing

Si bien hay alguna discrepancia en la cantidad de fases que se presentan en todo el proceso del mobbing laboral desde su comienzo hasta su fin (es el momento donde el trabajador – víctima- es expulsado o decide dejar la organización), en general se definen entre 4 o 5 fases o etapas por las que atraviesa el colaborador:

1. Fase de seducción
2. Fase de conflicto (aparición de algún incidente crítico)
3. Fase de la persecución sistemática
4. Fase de intervención desde la empresa
5. Fase de abandono del trabajo o salida de la organización.

Desde la perspectiva de la víctima, en cada una de estas etapas se suceden hechos y/o situaciones que lentamente lo van introduciendo en esta problemática que es el mobbing sin que siquiera se dé cuenta y, cuando lo hace, ya es tarde...

La **primera fase** es el proceso de seducción, entendiendo ésta como aquella situación en la que el colaborador es aceptado en el grupo de trabajo y por su jefe. Todo está en aparente calma y armonía.

El hostigador es agradable, muestra interés y preocupación por los otros, por el trabajador y hasta por su entorno familiar.

El objetivo es conocerlo en profundidad y ganarse su confianza, así conocerá sus virtudes y sus debilidades.

La **segunda fase** se presenta cuando se suscita el conflicto. Puede ser algo natural que se presenta como un mal entendido o altercado o bien, puede ser que haya sido generado

adrede. La víctima, sin ser consciente de ello, espera el apoyo del grupo y de su jefe, y no lo encuentra.

No se explica el porqué de la presión que recibe y no actúa contra ella, siente que es algo pasajero que pronto todo se arreglará. De todos modos, comienza a cuestionarse una y otra vez qué fue lo que hizo mal y éste va a ser el inicio de un largo proceso de acoso.

Según algunos estudiosos aquí definen la primera etapa del mobbing, ya que es en ella donde se comienzan a manifestar algunos de los síntomas.

La preocupación por los hechos que suscitaron el conflicto es cada vez más recurrente llegando así a alterar el sueño. Esta preocupación puede llegar a extenderse hasta el punto de dudar de su desempeño y de su estabilidad laboral.

En otro orden, puede llegar a generar pérdida del apetito. Ante esta encrucijada la víctima decide hablar con su acosador sin estar hasta ese punto consciente de toda la situación, buscando subsanar o remediar la situación que llevó al conflicto.

Buscará la oportunidad de hacerlo sin estar expuesta y posiblemente éste sea el escenario ideal para que el acosador comience con el despliegue exigiéndole cosas más allá de lo esperable y amedrentándola con que las consecuencias en una situación similar serían más extremas y que en una próxima vez, no podría “cubrirla” sino que tendría que informar a los superiores su falta.

En la **tercera fase** es donde comienza el despliegue de la persecución sistemática, estigmatización de la víctima como tal.

Poco a poco, la víctima comienza a notar que es “observada de cerca”. Controlada, cuestionada en todo su accionar, siempre le marcan el error. En muchos casos, el hostigador actuará solo y en otros usando de terceros que lo acompañen. Para conseguirlos, muchas veces éstos también serán amenazados y/o extorsionados con que serían difamados si se negaran.

El hostigador va a intentar intervenir en otros aspectos de su vida privada, por lo que no solamente hará planteos y reclamos por temas laborales, sino que buscará más en su relación con los demás y hará correr rumores sobre la víctima que no son ciertos.

Si bien las conductas del hostigador no son iguales en todos los casos, veamos algunas de las más comunes;

Dentro de la organización los ataques hacia la víctima son por medio de:

- Designar trabajos degradantes o que nadie quiere realizar
- Asignarle trabajos innecesarios, monótonos y repetitivos
- Asignarle tareas por debajo de sus habilidades y aptitudes (esto provoca una degradación como profesional, baja autoestima.)
- Buscar excusas varias y vaciarla de tareas dejándola así sin tareas asignadas y luego recriminarle que no está realizando ninguna función y que no es necesaria su presencia en la organización.
- Asignarle más trabajo del que puede realizar cualquier sujeto y sumarle a esto plazos imposibles de cumplir para generarle presión extra.
- Desestabilizarla con distintas acciones. Cambios de lugar o de funciones sin previo aviso (se entera cuando llega a trabajar y sus cosas no están en el lugar de siempre y nadie le informó nada), retirar le funciones de responsabilidad que poseía a su cargo sin justificación alguna. Desmoralizarla frente a los demás compañeros de trabajo, etc.

Por otra parte, el hostigador toma distintas actitudes para lograr el aislamiento social de su víctima:

- Trasladarle el puesto de trabajo a un lugar aislado del resto del equipo.
- Ignorar su persona y su presencia como si no existiera. No dirigirle la palabra.
- Limitarle las posibilidades de comunicación con sus pares y superiores.

Respecto a la vida privada de la víctima:

- Ataques hacia sus creencias religiosas y/o políticas
- Burlarse por su forma de hablar, vestir, pensar o por algún defecto que tuviera.
- Intimidarla realizando llamadas fuera del horario normal de trabajo con el fin de generar inseguridad y temor en la víctima.

Respecto a la violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Ejercer violencia física con la víctima (sujetarle fuertemente las manos por un exabrupto), amenazarla con algún elemento contundente.

Agresiones verbales:

- Críticas constantes hacia los trabajos que realiza
- Amenazas verbales
- Gritos o insultos.

Por último difundir rumores falsos en el área y entre sus conocidos difamando su persona.

Si la víctima especialmente en esta fase, no intenta compartir lo que le está pasando con alguien de afuera de su entorno laboral: amigos, familia, gente de otra área que la pueda ayudar... será demasiado tarde.

Esta es la fase más dolorosa y la más prolongada en el tiempo por sus características y porque el hostigador, cuando es consciente que algunas de sus acciones han provocado un alejamiento de la víctima, vuelve a seducirla una y otra vez para que continúe el círculo vicioso, que se retroalimenta y cada vez se hace más pesado para la víctima.

En la **cuarta fase**, nos encontramos en la etapa en la que tiene intervención la empresa u organización. Generalmente la víctima ha tomado algo de conciencia de lo que está sucediendo y de que no lo puede controlar ni resolver sola, por lo que pide ayuda a alguna persona de su confianza de otra área, gente con influencias en la organización y generalmente con un cargo de jefe, gerente o representantes sindicales.

O bien, recurre al área de Recursos Humanos. En cualquiera de los casos la empresa ya estará en conocimiento de los hechos.

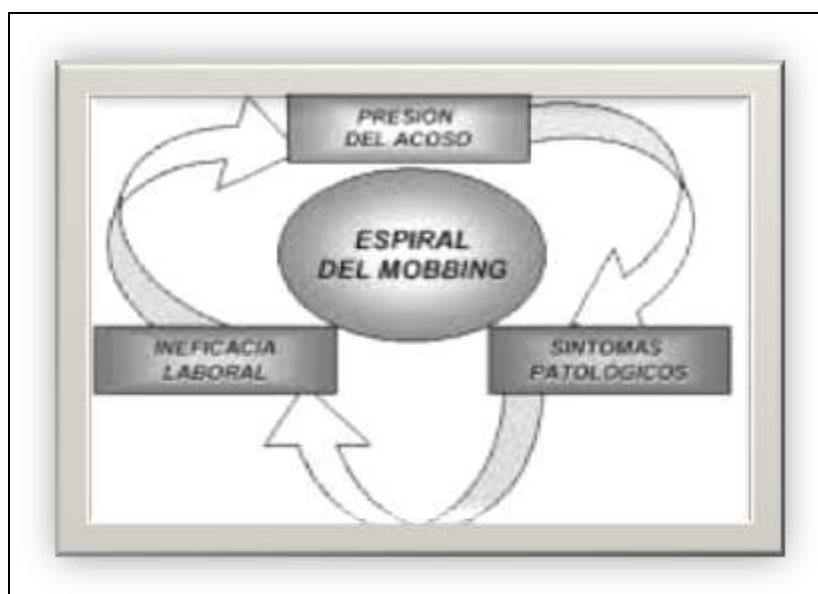
Aquí se abren dos posibles caminos. Primero, que sea escuchada la víctima en todo su relato y se realice una investigación acorde a los sucesos para determinar si lo que se plantea es correcto. Y, en el caso que se descubra el accionar del hostigador, lo cambien de función, lo sancionen o bien tomen las medidas que consideren pertinentes según

cada caso. Más allá de estos hechos, la víctima denuncia entendiendo que se va a resguardar su persona y su situación y no pasará a ser un tema público, sino que se seguirá manteniendo en el terreno de lo privado.

Segundo, que la organización por falta de conocimientos en la materia o por no realizar la investigación a fondo, entienda que “el problema” es la víctima y la juzguen por sus características individuales y ya manipuladas sin reparar en que la causa del problema está en otro lado y se sumen así al acoso, ya sea activamente o pasivamente (acompañando al acosador en sus decisiones).

En el caso de que la víctima detecte o perciba una sensación de alivio y que “algo están haciendo” desde la organización, y esto no se modifique con el tiempo y solo sea algo pasajero y que luego todo vuelve a ser como antes, pasará a sentirse sola, aislada de su entorno, entendiendo que nadie la puede ayudar e ingresando así en la *espiral del mobbing*¹³, manifestando depresión, comenzando a presentar severas manifestaciones de ansiedad, sentimientos de culpa (“qué hice para provocar esto”) y recibiendo, a su vez, más y más presión por parte de su hostigador.

Sin saber qué hacer, sucumbe en esta angustia, dispuesta a aceptar y soportar lo que sea necesario anhelando que, en algún momento esta situación termine. Lamentablemente no termina y el hostigamiento continúa hasta que la situación se hace insostenible.



¹³ Se denomina *espiral del mobbing* a esta situación en la que, con el correr del tiempo, empeora cada vez más y en el que la víctima no encuentra una salida y se ve acorralada por la situación.

Gráfico obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/778/77808408.pdf>

Otra manifestación que comienza a aparecer es el desinterés por la tarea, enfocándose en el cuidado de su salud. Por lo que empieza un sinnúmero de consultas, inicialmente con un médico de familia, el médico de la empresa o de algún conocido que lo pueda ayudar a salir de esta angustia.

Generalmente terminan siendo derivados a un psicólogo o psiquiatra de acuerdo al cuadro que presentan. Con frecuencia, son diagnosticados con algún síndrome psicopatológico (trastornos obsesivos, bipolar, depresión, ansiedad, etc.), todos provocados por el mobbing.

De la mano de esta situación, comienza un deterioro de salud notable, junto con un bajo rendimiento laboral y a esto se suelen sumar diversos conflictos en la vida social y familiar puesto que, en la mayoría de los casos, no comprenden lo que está viviendo y su estado de ánimo es más propenso a generar conflictos en el seno familiar. Lo peor que le puede pasar a una persona en esta situación es no contar con el sostén emocional de su grupo íntimo, que es lo que más necesita para afrontar esta situación y lo que tiene por delante.

Una de las características comunes de esta etapa es el comienzo de las bajas laborales. Licencias médicas frecuentes por las distintas patologías que aparecen.

Quinta fase se refiere al abandono de trabajo o la salida de la organización. Si bien éste parece ser el final de este ciclo, lo es solo en cierta medida.

De un modo u otro, el hostigador habrá logrado su objetivo y la víctima habrá sido expulsada de la organización, por motus propio o por un tercero que así lo defina.

El motivo por el cual no es el fin para la víctima es porque, en muchos casos el acoso continúa aún fuera de la organización y, más allá de esto, comienza el proceso de recuperación y sanación de la víctima... Más adelante me introduciré en cada uno de estos puntos.

La víctima, llegada esta etapa, se encuentra atravesando una baja laboral prolongada donde por lo menos no se siente “atacada” u hostigada constantemente por lo que, solo la idea de volver al mismo lugar que le provocó toda esta situación le genera fobia.

Ante esta situación, hay distintos caminos. En algunos casos, aquellas personas con más edad y aportes jubilatorios terminan tramitando una salida con una jubilación anticipada porque su estado de salud se ve muy deteriorado.

En otros, las personas acuerdan su salida e intentan comenzar de cero en otra organización.

En algunos casos lo logran, en otros, el hostigamiento llega a tal punto que el hostigador se encarga de dar malas referencias del colaborador para que éste no pueda acceder a un nuevo empleo o bien, no supere los periodos de prueba generando así un nuevo ciclo depresivo por lo cual muchas víctimas no logran reinsertarse nuevamente en el mercado laboral.

Por último, hay quienes no tienen ningún sostén económico por lo que no tienen más opción que volver al trabajo y seguir soportando la presión por algún tiempo hasta que su tarea se vuelve instrumental y se mantienen en la organización de una manera burócrata esperando así una oportunidad para marcharse. Esta situación no es muy común teniendo en cuenta el estado de salud que atraviesan estas víctimas.

Sea cual fuere el camino que tome el colaborador según sus características particulares, los distintos modos de acoso psicológico o mobbing que se presenten en el ámbito laboral por un periodo prolongado, si éste no cuenta con recursos psicológicos suficientes para amortiguar los constantes hostigamientos recibidos, puede llegar a producir daños severos en la salud. Algunos irreversibles, que van desde el trastorno del sueño, ansiedad, estado de alerta permanente, desarrollo de fobias, alteraciones en el estado del ánimo, trastorno obsesivo, bipolar, depresión, conductas tendientes a adicciones; consumo de drogas, alcohol, tabaco, conductas auto lesivas, afecciones fisiológicas, hipertensión, trastornos dermatológicos, alteraciones digestivas, cierta predisposición a sufrir afecciones vasculares y/o coronarias, conflictos familiares, divorcios y hasta el suicidio.

9.5. Tratamiento a la víctima de mobbing

En los casos en los que el mobbing se presentó por un tiempo prolongado y donde ya empezaron a aparecer manifestaciones de diversas patologías y enfermedades, un diagnóstico equivocado podría terminar de hundir a la víctima.

Por eso la importancia es que la víctima pueda ser atendida y diagnosticada correctamente, toda vez que muchas manifestaciones físicas no son en sí la causa de una enfermedad sino las manifestaciones propias del mobbing. Para esto lo prudente es contactarse con un psicólogo especialista en mobbing. Quien realizará una serie de entrevistas en las que analizará distintos aspectos del sujeto y determinará si está padeciendo mobbing y sus consecuencias o está atravesando otra patología.

Generalmente, las víctimas de mobbing prolongado atraviesan lo que se denomina TEPT (trastorno de estrés postraumático) se refiere a aquellas personas que han atravesado una situación crítica y límite en un momento de su vida. Una catástrofe, por ejemplo, y reviven una y otra vez ese momento crítico.

En estos casos, el especialista trabaja sobre ese punto en donde se fijó el trauma hasta que pueda lograr desactivarlo y que no genere más esa situación de temor y paralización en la víctima.

Para llegar a ese punto, se trabaja por etapas tratando de hacer, en la medida de lo posible, que el paciente:

- Genere un vínculo de confianza con el profesional.
- Entienda que no es culpable ni responsable de nada de lo sucedido ni de las cosas que se lo acusan a nivel laboral.
- Superado estos puntos, avanza en el trabajo sobre los hechos ocurridos. Para esto le pide que lleve siempre consigo y, especialmente al lado de su cama, una libreta para anotar lo que recuerda del sueño (ya que poseen alteraciones del sueño).
- Si bien, en un principio le era imposible a la víctima relatar una situación concreta y continua de todo lo padecido, con estos ejercicios comienza a recordar y a hilar con sentido y coherencia.
- Superada esta etapa y sintiéndose más seguro de sí mismo, se trabaja sobre cómo enfrentar al mundo exterior, al “que dirán del mundo que lo rodea”.
- El paso siguiente, será el trabajar para poder generar fortaleza y autoestima para así poder enfrentar al hostigador.

En algunos casos lo logran y en otros no lo logran nunca y es cuando deciden alejarse de la organización en lugar de enfrentarlo. El objetivo de la terapia es trabajar sobre el sujeto afectado y, de este modo, devolverle su autoestima dañada, su entereza y confianza en sí mismo y en lo que éste puede aportar a la organización.

En los casos que lo logran dependerá de cada sujeto el tiempo que le lleve. Lo importante es que, para muchos casos tiene cura y alta definitiva del tratamiento.

En promedio los tratamientos pueden llegar a durar de 1 a 2 años según la experiencia de la psicóloga Silvana Giachero.

9.6. Consecuencias del mobbing

Las consecuencias del mobbing en general son devastadoras en todos sus aspectos. Si bien no es posible hacer una generalización porque cada caso y la circunstancia en la que se presenta el mismo son únicas e irremplazables. La víctima lo manifiesta y sufre principalmente serios problemas de salud. Es común que somaticen enfermedades vinculadas a la presión nerviosa. Suelen estar muy aislados y sufren la falta de sostén y apoyo emocional de amigos y familia. Es común que dentro del ámbito familiar haya mayor nivel de agresividad, aumento de enfermedades de los hijos, problemas escolares, entre otros.

Pero las consecuencias en la víctima no es la única, hay consecuencias en el ámbito laboral y en la sociedad, y todas revisten atención e importancia.

Habiendo hablado ya de la víctima, quiero poner especial énfasis en la empresa. Antes de llegar al desenlace y la salida de la víctima de la organización, hubo que atravesar un camino que fue costoso para todos. Ausencias prolongadas, mal clima laboral, baja productividad, desmotivación, incremento del índice de siniestralidad laboral. Todos estos indicadores son algunos de los costos laborales indirectos para la organización.

En los casos más graves en que una organización se ve afectada puede llegar a perder hasta un 20% de su productividad mensual.

La víctima de acoso laboral rinde un 70% menos y se enferma un 43% más¹⁴.

¹⁴ Giachero, Silvana, 2017, *Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible*, Montevideo – Uruguay, Grijalbo; pág. 177

Por otro lado, en el caso que la víctima lleve ésta situación a una demanda laboral y el fallo sea a su favor, se incrementarán aún más porque uno de los costos de la demanda está asociada a sostener económicamente los tratamientos médicos derivados y producidos por esta patología.

Los costos a futuro tienen que ver con la imagen de la marca empleadora de la organización. Ningún colaborador quiere trabajar en una empresa en la que no se considera a sus colaboradores.

Han surgido diversos estudios en los que se analizan los costos de la organización que no se compromete con esta problemática y no hace nada en los casos que aparezca situaciones de acoso y aquella que sí lo hace y está dispuesta a sostener un tratamiento y rehabilitación acorde y modificar las condiciones de trabajo que sean necesarias.

En este último caso, los costos para la organización son inferiores.

También hay un costo social y está vinculado con la no reinserción en el mercado laboral de estas víctimas que siguen en tratamiento o no, pero han quedado “sensibles” a estas situaciones y no les es fácil reincorporarse.

Por otra parte, hay un importante porcentaje de bajas por esta patología que terminan tramitando una jubilación anticipada, lo que implicaría más costo para sociedad.

10. Supuestos de Trabajo

En Argentina se han incrementado en los últimos 10 años la cantidad de denuncias recibidas en *La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)* y, los casos que no han sido resueltos o bien, los que deciden no canalizar por esta vía, muchos de ellos han terminado en demandas de juicios vinculados al Mobbing Laboral.

Esto ha sucedido porque si bien esta problemática existe en el mundo hace más de 25 años y ya era conocida en Argentina por lo menos desde hace 10 años, hasta ahora no se le ha dado el lugar público y social que necesita para que toda la sociedad argentina la conozca y para que existan leyes a nivel nacional que protejan y resguarden a los trabajadores en estas situaciones. No se han conocido muchas organizaciones que, por iniciativa propia aborden este tema con el fin de evitar casos de Mobbing. El estado no

ha dado luz verde ni ha apoyado los proyectos de ley nacional para tratar esta problemática y que forme parte de agenda de los diputados y senadores.

Por otra parte, en las organizaciones sindicales y de empleadores, donde se plantean las distintas situaciones y matices se deberían trabajar en conjunto en el diseño de un protocolo, procedimientos, guía, o instrucción para conocer cómo prevenirla y cómo tratarla.

11. Guía de entrevista

Es importante tener en cuenta que en este caso, como el público a entrevistar pertenece a 3 tipos de organizaciones distintas: Empresas privadas, Estado y Organizaciones Sindicales, vamos a encontrar preguntas comunes (desde la pregunta *a hasta la h*) y otras preguntas particulares de cada caso.

11.1. Representantes de empresas privadas.

- a) ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?
- b) ¿Por qué considera que se ha dado esta situación? ¿A qué la atribuye?
- c) ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se deban generar leyes nacionales respecto de esta temática?
- d) ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?
- e) ¿Considera que es necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto de esta problemática?
- f) ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?
- g) ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando éste sea necesario?
- h) ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que existieran un protocolo y un tratamiento en la organización?

- i) *¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?*
- j) *De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo han trabajado?*
- k) *¿Considera que hay situaciones que en principio se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?*
- l) *¿Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, puesto que no padece más esta situación?*

11.2. Representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

- a) *¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?*
- b) *¿Por qué considera que se ha dado esta situación? ¿A qué la atribuye?*
- c) *¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se deban generar leyes nacionales respecto de esta temática?*
- d) *¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?*
- e) *¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?*
- f) *¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?*
- g) *¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que existiera un protocolo y un tratamiento en la organización?*
- h) *¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este fuera necesario?*
- i) *En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?*
- j) *¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a?*

- k) *¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?*
- l) *¿Algunos han llegado a la justicia laboral?*
- m) *¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?*
- n) *¿Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, puesto que no padece más esta situación?*

11.3. Representantes del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT)

- a) *¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?*
- b) *¿Por qué considera que se ha dado esta situación? ¿A qué la atribuye?*
- c) *¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se deban generar leyes nacionales respecto de esta temática?*
- d) *¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?*
- e) *¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?*
- f) *¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?*
- g) *¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que existiera un protocolo y un tratamiento en la organización?*
- h) *¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este fuera necesario?*
- i) *Desde su perspectiva. ¿Considera que en su mayoría, las víctimas de Mobbing laboral son mujeres? ¿Lo relacionan con alguna situación económica o de poder solamente?*
- j) *Considera que en su mayoría, los casos que se han presentado ante Uds., ¿son de Mobbing lateral, ascendente o descendente?*

- k) ¿Considera que hay situaciones que en principio se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?
- l) Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, ¿puesto que no padece más esta situación?

12. Análisis de resultados

Es importante aclarar que en el caso de la Oficina de Violencia Laboral OAVL dependiente del Ministerio de Trabajo y Producción (MTYP), y pese a todos mis esfuerzos, no pude lograr que me concedieran la entrevista.

Me contacté con el dpto. De Prensa institucional y lo único a lo que accedieron fue a que les enviara la guía de preguntas.

Por lo tanto las respuestas y la información de la entidad que consta en este trabajo, es limitada.

Los análisis estadísticos brindados por este organismo son los publicados en la página web del ministerio. Si bien aseguran que cuentan con información más actualizada que la que se encuentra allí alojada, no he podido obtenerla. También es importante aclarar que al ser una oficina dependiente de un organismo público, aquellas preguntas que estaban dirigidas a la opinión no fueron respondidas.

Por parte de los representantes sindicales y de las empresas, en la mayoría de los casos no accedían a entrevistas presenciales, o bien se les dificultaba por cuestiones laborales, por lo que en muchas de ellas, me he contactado vía mail y la información con la que cuento es lo que han querido responder a la guía de preguntas aquí descripta.

Por último y, como podrán apreciar en el anexo donde se encuentran todas las respuestas; en general tanto las organizaciones, como los representantes sindicales e incluso la OAVL, son muy reacios a informar la totalidad de los datos y a compartir información de la organización.

Las respuestas no ahondan en detalles cuando hace referencia a si hubo casos y cómo los trataron.

Lo mismo sucede cuando intento buscar información o datos estadísticos de las provincias, del interior del país. En general la información es escasa o nula y, en

muchos casos, la poca información a la que pude acceder es de diarios locales en versiones digitales.

Teniendo en cuenta todo lo antedicho, paso a detallar los datos obtenidos.

De los seis representantes de empresas (rubros varios; bancarios, productos y servicios, salud, televisión y un organismo de CABA), cinco representantes de asociaciones sindicales (representaban a la actividad de Televisión, Personal superior de empresa de energía, personal jerárquico de telecomunicaciones, personal de dirección de ferrocarriles, y federación grafica bonaerense) y la voz de la coordinadora de la AOVL.

Podemos **concluir**:

- En su mayoría no pueden asegurar que se hayan incrementado los casos de mobbing, sino que se han hecho más visibles.
- Hay un cambio en la sociedad que permite hablar y tratar estos temas abiertamente ya no es un tema “tabú” y de un modo u otro, está presente también en las organizaciones, aunque no sepan cómo resolverlo.
- Respecto a si deberían tener un protocolo todas las empresas; las repuestas de todos fue que sí. Aunque esto no garantizaría que no llegue a judicializarse la situación puesto que depende de cada caso y de cómo sea tratado cada uno de ellos.
- Al igual que la pregunta referida a si es considerada un costo para la organización el contar con un protocolo y tratamiento ante situaciones de acoso, todos coincidieron en que es una intervención desde todos los aspectos. Para la víctima, que la ayuda a frenar esta situación de hostigamiento constante y para la organización si es que puede tratarlo y afrontar las consecuencias que surjan de la investigación y análisis del caso.
- Respecto de si tiene que formar parte de los CCT, la opinión es dividida, algunos consideran que sí y otros que en principio debería haber una ley nacional al respecto que regule las pautas un marco de referencia. Y en todo caso, sobre éste los CCT (convenios colectivos de trabajo), lo adecuen y mejoren en el caso que así lo consideren necesario las partes intervinientes.
- Todos los consultados coinciden en que es importante que se trabaje en conjunto entre los 3 actores (sindicato-empresa- estado).

- Respecto de si la victima está curada una vez que se encuentra fuera de la organización. La respuesta unánime es que posiblemente tenga secuelas y deba trabajarlas para recuperarse plenamente pero que estará relacionado al tiempo en que sufrió el acoso y los daños generados por éste.

12.1. Algunos datos estadísticos de la OAVL¹⁵

- ✓ El 60 % de las denuncias recibidas en la OAVL son mujeres. 40% hombres.
- ✓ En el 81% de los casos de las denuncias de las mujeres, se refieren al acoso psicológico.
- ✓ En el caso de los hombres es del 86%.
- ✓ En los casos de acosadoras mujeres; éstas acosan en un 86% a mujeres y un 14% a hombres.
- ✓ En el caso de los acosadores hombres, éstos acosan a un 54% a hombres y 46% a mujeres.
- ✓ El 84.62% de las denuncias se refieren a situaciones de acoso del sector terciario.
- ✓ Las denuncias del sector primario son todas de hombres y en el sector secundario es pareja entre hombres y mujeres.
- ✓ De la información brindada por esta oficina surge que el 74% de las denuncias refiere a personas en la que su puesto de trabajo se encuentra en CABA y un 18% en Pcia de Bs As.
- ✓ De las denuncias recibidas, el 27% representan el sector de servicios, salud 19% , comercio el 13% y hoteles y restaurantes 10%.

Según los datos de la OAVL brindados a un diario digital¹⁶, entre 2007 y 2017, la oficina atendió 4500 denuncias.

¹⁵ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboralysectordeactividad.pdf
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboral_mujeresyvarones.pdf

¹⁶ <https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematika-en-la-argentina/>

Entre enero y noviembre de 2017 recibieron 572 casos. Adicional a esto recibieron 4980 llamadas y 2120 consultas vía e-mail. Esto significa que recibieron más de 11400 denuncias desde su creación por los distintos canales de atención.

De los casos entrevistados en las oficinas, en su mayoría eran mujeres de entre 26 y 45 años.

Los acosadores, en su mayoría, son hombres con jerarquía superior.

Un dato curioso que aporta un diario regional de la provincia de Catamarca¹⁷ respecto a información obtenida en la OVAL es:

El 23% de los denunciantes no continuó trabajando en el establecimiento (casi la mitad fue despedida), pero sólo el 10% de los acosadores denunciados se fue de ese trabajo.

12.2. Datos del interior del país

En el caso de la Provincia de Córdoba¹⁸, se han incrementados los casos de acoso laboral pero no cuentan con cifras oficiales. En el año 2016 se creó la CTIO (Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades) y diseñaron un protocolo tanto para recibir la denuncia en el Ministerio de trabajo provincial.

Un artículo periodístico del diario “La voz del Interior”¹⁹, de la Pcia. De Córdoba, aporta información referente a denuncias recibidas por provincia, pero no aclara la fuente de dicha información:

- CABA: 457 casos
- Provincia de Buenos Aires 245
- Córdoba 17
- Mendoza 16
- Santa Fe 9
- Chubut 5
- Neuquén y Tucumán 4
- Salta 3
- Corrientes y Rio Negro 2.

¹⁷ <https://www.elancasti.com.ar/opinion/2015/5/2/vaco-legal-silencio-258567.html>

¹⁸ <https://www.perfil.com/noticias/cordoba/crecen-las-denuncias-por-acoso-laboral-y-trabajo-abrir-oficina-para-denuncias.phtml>

¹⁹ <https://www.lavoz.com.ar/numero-cero/mobbing-casos-graves-leyes-y-datos-sobre-violencia-laboral-en-argentina>

Tanto la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la provincia de Córdoba, Salta, Jujuy

En el caso de la Provincia de Jujuy, si bien no hay datos de denuncias recibidas, en una entrevista de un diario local²⁰, a una funcionaria del Ministerio de trabajo de la provincia en el año 2016, ésta asegura que el 80% de las denuncias de acoso recibidas en el organismo, son de mujeres.

En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quien también creo su organismo el año pasado (2018) dentro de la Ciudad, recibió en su primer mes; más de 80 consultas por denuncias de violencia laboral.

En el caso de la provincia de Salta, un artículo periodístico de un diario digital: “la otra voz digital²¹” de fecha 03/09/2008, informaba que en aquel momento se recibía una denuncia diaria en el Ministerio de Trabajo Provincial que correspondía al sector privado y estimaban que las referentes al sector público ingresaban directamente en el ámbito judicial.

En el caso de la Provincia del Chaco, sí hay cifras concretas según el artículo periodístico de un diario local de la capital: “Diario Norte” de fecha 14/05/2019.²² . La entrevista

En este caso, hay un detalle minucioso de las denuncias recibidas:

El mayor porcentaje de denuncias recibidas es de las mujeres: 78%. Le siguen los hombres con 22%.

- El 69% de las denuncias se refieren a sufrir maltrato psíquico y social.
- El 12% acoso psicológico.
- El 9% discriminación.
- El 7% maltrato físico.
- El 2% a inequidad salarial
- El 2% al acoso sexual.

La actualización de esta información es trimestral y corresponde a la *Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral*. Esta depende del poder legislativo de la provincia.

En los últimos dos años se incrementaron un 40% las denuncias.

El 88% de los trabajadores denunciadores pertenecen a posiciones de planta permanente

El 12% a personal transitorio.

²⁰ <http://notinor.com/ujuy/el-80-de-las-denuncias-realizadas-por-maltrato-laboral-son-sufridas-por-mujeres/>

²¹ <http://www.laotrazvozdigital.com/violencia-laboral-una-denuncia-por-dia-se-radica-en-el-ministerio-de-trabajo/>

²² <http://www.diarionorte.com/articulo/178962/maltrato-psiquico-y-social-la-mayor-violencia-laboral-en-el-estado-segun-informe>

En el 70% de las denuncias, refieren a que el acosador es su jefe o superior directo (mobbing descendente)

El 12% de las denuncias, aseguran que su acosador es un colaborador de jerarquía inferior al denunciante (mobbing ascendente)

El 18% de las denuncias, refieren a que el acosador es un par de la víctima (mobbing horizontal).

En el 54% de los casos de denuncias recibida por este organismo, refieren repercusiones en la salud y el 51% en el trabajo luego de padecido el acoso. Esto generó que en muchos casos sean trasladados, sancionados injustificadamente, se vieron afectados en su carrera administrativa, ausentismo laboral, pedido de licencias, retiros voluntarios, exclusión, segregación y aislamiento de las víctimas.

En el caso de la Provincia de Misiones no hay mucha información disponible, no posee ni ley provincial ni organismo u oficina que reciba las denuncias y les dé un tratamiento a las mismas. De hecho, no hay registros oficiales de éstas. Sin embargo, un diario local: “Misiones on line, net” asegura en un artículo de fecha 12/05/2009²³ que Misiones es la segunda provincia con más denuncias de acoso laboral en el país se origina por temas ideológicos. Así lo habría informado el INADI en su sede provincial.

Mendoza cuenta con una oficina de recepción de denuncias creada en el año 2014. Hasta el año 2017 llevaba tramitado 191 expedientes con denuncias. Según informa el diario “El Sol”, en una nota digital de fecha 25/10/2017²⁴, el porcentual más alto de denuncias es de mujeres.

Los rubros de las denuncias se dividen en:

- 13% Limpieza
- 11% Comercio y Salud
- 8% Sector Público.

En el 87% de los casos denunciados, el hostigador es un jefe o posee un rango de mayor jerarquía que la víctima (mobbing descendente).

²³ <https://misionesonline.net/2009/05/12/misiones-es-la-segunda-provincia-del-pais-donde-las-denuncias-por-acoso-laboral-se-originan-por-razones-ideologicas/>

²⁴ <https://www.elsol.com.ar/ya-se-han-registrado-84-denuncias-por-violencia-laboral>

13. Conclusiones Finales

A lo largo del trabajo he realizado un recorrido por los orígenes, características, desarrollo, actores involucrados, etc. del acoso o mobbing laboral.

Una problemática que nació hace más de 25 años en el mundo que a la fecha en nuestro país sigue siendo un tema relativamente nuevo y “de moda”.

Quizá ese pueda ser el motivo por el que es tan difícil acceder a información y datos locales.

No hay investigaciones ni estudios de entes nacionales, ni provinciales ni municipales. La información brindada por el Ministerio de Producción y trabajo es escasa y desactualizada.

En las distintas provincias del territorio nacional no tuve mejor suerte hay menos información aún.

Para ser más precisos, existen muchas provincias (Tucumán por ejemplo) que aun ni siquiera cuentan con una oficina para recibir las denuncias y ser un canal de recepción y primera instancia de resolución de conflictos antes de llegar a la justicia laboral.

Estimo que, si hiciera esta misma tesis dentro de unos 15 años, los resultados serían muy distintos. Habría datos concretos que analizar y no sólo artículos de diarios digitales y referencias a nivel mundial.

Habiendo transitado este hermoso camino con las dificultades y adversidades que se me han presentado, he llegado a la conclusión de que sí hay una visibilidad mucho mayor que hace 10 años atrás. Los casos de acoso laboral o mobbing existen en el mundo entero y también aquí en Argentina, no estamos exentos. Tal vez la diferencia radical con los países europeos o desarrollados y el nuestro es que han aceptado que esta problemática existe, que el mundo del trabajo de la modernidad no favorece esta situación sino que la agudiza por la presión a la que se somete a los trabajadores.

El paso que sigue es crecer como sociedad y avanzar en una legislación nacional que la norme, regule y penalice a quien la infrinja. Solo con una ley no alcanza, tiene que ir acompañada de acciones de comunicación y concientización.

El mobbing enferma a nuestros trabajadores y somos nosotros como sociedad quienes debemos tomar conciencia de ello, tanto individual como colectivamente.

Lo más importante sabiendo que existe, es todo lo que podemos hacer para prevenirlo y tratarlo en el caso de que aparezca.

Hay en nuestro país y en el mundo modelos de protocolos de prevención y tratamiento de casos, es cuestión de buscar el que más se adecúe a nuestra organización y adaptarlo.

Éste tiene que ser un trabajo en conjunto, la responsabilidad es de todos.

Lo óptimo sería que las organizaciones lo implementen de la mano de los sindicatos con las que interactúan diariamente, de este modo evitaran malos entendidos y problemas de interpretación cuando se presenten casos a tratar.

De parte del Estado el rol debería ser más activo, más presente.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), en el caso del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación, debería trabajar en conjunto con el resto de las provincias. La información no debería ser privada, sino pública, porque es de todos y es importante conocerla y darla a conocer para la toma de conciencia.

Respecto de los fallos también hay poca información al respecto. Por este motivo no es posible tomarlo como referencia. En la actualidad seguimos teniendo fallos y demandas específicas de esta temática y si muchas empresas no hacen nada al respecto para prevenirlo es decir, asumen una actitud pasiva y dejan en manos de la justicia la resolución del problema sin hacer la parte que les corresponde, difícilmente la situación mejore.

Los costos y consecuencias que provoca el mobbing no son buenos para ninguna de las partes involucradas (Empresa – colaborador – estado) y todos salen perdiendo. En cambio, si se trabajara preventivamente, todas las partes saldrían beneficiadas, sería un win – win.

Queda en cada uno de nosotros aportar nuestro granito de arena para que esto cambie. Ahora sabemos qué es el mobbing y lo que puede provocar si no es tratado a tiempo, tomemos conciencia de ello y ayudemos a cambiarlo.

Si presenciamos un caso de mobbing seamos activos, intervengamos en la situación. Ayudemos a quien está sufriendo el acoso, él lo necesita.

No seamos cómplices en estas situaciones, el callarnos no es una forma de ayudar, sino de permitir que todo siga igual.

Las personas que padecieron mobbing por periodos prolongados necesitan mucha ayuda de profesionales especializados en este tema y amplio sostén de su familia.

Todos podemos contribuir, desde nuestro trabajo y como sociedad.

¡Es hora de comenzar!

14. Bibliografía consultada

ABAJO OLIVARES, F J. (2016), “Mobbing, Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral”. 4ª ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot,

DIAZ, V. L. (2007), “Acoso Laboral, ¿Un flagelo negociable?”. 1ª. Ed. Buenos Aires: Quorum.

GIACHERO, SILVANA (2017), “Bullying y Mobbing. Haciendo visible lo invisible”, Uruguay.

HIRIGOYEN, M.-F. (1999), “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”. Buenos Aires: Paidós.

PUÑUEL Y ZABALA, I. (2001), “Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, Sal Terrae, Santander.

- (2003) “Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo”, Aguilar, Buenos Aires.
- (2013) “Por si acaso te acosan ... 100 Cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo”, Códice, Argentina.

15. Otras fuentes

Trabajo, revista OIT (1998), nro. 26 Septiembre/Octubre, “Cuando el trabajo resulta peligroso”.

Informe del MPYT “Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación” (Junio 2017) “Inclusión de cláusulas relativas a las temáticas de la CTIO en la negociación colectiva” Serie N° 2017/01

15.1. Páginas web y artículos periodísticos vinculados a esta temática

<https://aldiaargentina.microjuris.com/2013/09/05/analisis-critico-juridico-de-la-figura-del-mobbing/>

<http://www.iprofesional.com/notas/174715-maltrato-laboral-mobbing-acoso-laboral-Mobbing-el-proyecto-del-oficialismo-para-regular-el-acoso-laboral-esta-a-un-paso-de-convertirse-en-ley>

<http://www.untref.edu.ar/documentos/tesisposgrados/Banera.pdf>

http://www.riurhc.unc.edu.ar/descargas/7_5to_encuentro/encuentro/docs/Ines%20Marzani/trabajo.pdf

<http://www.laprensa.com.ar/458929-Crecieron-las-denuncias-por-acoso-laboral.note.aspx>

<https://www.elancasti.com.ar/opinion/2015/5/2/vaco-legal-silencio-258567.html>

<https://www.perfil.com/noticias/cordoba/crecen-las-denuncias-por-acoso-laboral-y-trabajo-abrira-oficina-para-denuncias.phtml>

<https://www.lavoz.com.ar/numero-cero/mobbing-casos-graves-leyes-y-datos-sobre-violencia-laboral-en-argentina>

<http://notinor.com/jujuy/el-80-de-las-denuncias-realizadas-por-maltrato-laboral-son-sufridas-por-mujeres/>

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboralysectordeactividad.pdf

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_violencialaboral_mujeresyvarones.pdf

<https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematica-en-la-argentina/>

<http://www.laotrazvozdigital.com/violencia-laboral-una-denuncia-por-dia-se-radica-en-el-ministerio-de-trabajo/>

<http://www.diarionorte.com/article/178962/maltrato-psiquico-y-social-la-mayor-violencia-laboral-en-el-estado-segun-informe>

<https://misionesonline.net/2009/05/12/misiones-es-la-segunda-provincia-del-pais-donde-las-denuncias-por-acoso-laboral-se-originan-por-razones-ideologicas/>

<http://www.pts.org.ar/Mobbing-maltrato-y-violencia-laboral>

<https://www.elsol.com.ar/ya-se-han-registrado-84-denuncias-por-violencia-laboral>

https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf

16. Anexo I (entrevistas a representantes de empresas)

Nombre y Apellido del entrevistado: Matías Mirenda

Cargo que ocupa: Asesor legal laboral en el equipo de Relaciones Laborales

Nombre de la empresa: Banco ICBC

Cantidad aproximada de empleados: Empleados de la empresa aprox 3500 (50 % hombres y 50% mujeres).

Sindicato que los representa: Bancarios. CCT 18/75.

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

No tengo estadísticas, por lo cual no sé si se ha incrementado o no. Lo que sí creo es que más allá de la cantidad de casos de mobbing, lo que se ha incrementado fue la cantidad de casos que han sido denunciados o puesto en conocimiento de autoridades de las empresas. Eso lo veo como algo muy favorable dentro del problema de mobbing. La gente que sufre acoso no lo calla, sino que lo expresa cada vez más y eso es algo muy positivo. Siempre y cuando desde las empresas se puedan tomar las medidas necesarias.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Lo atribuyo a que se está perdiendo el miedo y, además, las empresas están incorporando, dentro de sus departamentos, equipos especializados o canales, en algunos casos hasta confidenciales, donde se puedan llevar adelante esas denuncias y darle un marco mucho más protectorio para el empleado.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Sí, realmente es un tema muy importante. Hace al bienestar y a la salud de los empleados, o sea, de las personas, y cuanto más se pueda legislar al respecto, más ayudaría.

d- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

No sé si necesario, pero sí sería bueno, para que se ayude a aquellas empresas... en realidad a los empleados de aquellas empresas, que todavía no han formalizado canales para tratar estos temas. Igualmente, más allá de lo que se diga en un convenio, eh... lo importante está en el abordaje que se da de parte de las empresas a la problemática... eh... para evitar que, cualquier cosa que se acuerde y quede en un convenio colectivo, pase a ser letra muerta...

e- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí, con lineamientos propios o preestablecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo, pero sí.

f- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

Todo lo que ayude a generar una mejor calidad de vida en los empleados, no es un costo para la empresa. De hecho, debería generar... o genera mejor dicho... eh... de parte del empleado, un mayor nexo con la empresa, una mayor fidelidad y eso luego se demuestra en un mejor ... no solamente en un mejor ambiente laboral sino también en una mejor productividad de parte del empleado. Eso lo digo en especial para cuando hay un acompañamiento a un empleado que es víctima de un acoso en una situación externa. Cuando esa situación es interna, no solamente tampoco es un costo, sino que es una obligación de la empresa el arbitrar los medios para que esas situaciones no deseables, no se sigan generando y tomar las medidas para con quien las ha generado.

g- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Puede ser, pero no lo veo como algo obligatorio. Creo que la mayor responsabilidad está en la empresa. Y es la empresa quien debe tomar las medidas necesarias.

h- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Sí, el problema se aborda, se trata y se resuelve en el marco de la empresa, debería evitarse el reclamo posterior. No me animaría a decir que se podría evitar que se llegue a la justicia, pero debería, al menos, tender a disminuir la cantidad de reclamos.

i- ¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

Hemos tenido denuncias. Pocas y algunas anónimas y otras no.

j- De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

Los casos que hemos tenido, que han sido pocos, los hemos tratado y abordado, bajo lineamientos similares, pero siempre atendiendo a las circunstancias particulares del

caso. Y poniendo principal foco en el empleado, que denuncia, resguardando sus derechos, pero también, resguardando los derechos de la parte del empleado denunciado. Porque nuestra principal finalidad es obtener una respuesta justa, pero también llegar a la verdad. Respecto a la otra parte de la pregunta... el hecho de haberlos trabajado en conjunto, y darle la importancia que merecen, evita que el problema se judicialice.

k- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Sí. Si bien Mobbing tiene una definición, en cada uno la definición varía. Y cada uno toma las situaciones y circunstancias bajo sus perspectivas y de una manera muy subjetiva. A veces la situación se adecua a los lineamientos de mobbing y a veces no. Esto se ha podido comprobar en algunos casos y en otros no. Por eso, antes de tomar una decisión, siempre buscamos analizar el caso objetivamente y teniendo en cuenta todas las condiciones o circunstancias del caso. Muchas veces, un tema se plantea como un caso de mobbing, pero en realidad no lo es y se buscan darle en esos momentos o en esas circunstancias, alternativas diferentes, para resolver el problema. Porque, tal vez no haya un caso de mobbing pero sí haya un problema, que no sea mobbing, pero que sí tenemos que resolver.

l- Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

No, no estoy de acuerdo, A ver, al finalizar el vínculo, puede generar que la situación no siga teniendo lugar, porque la víctima y el victimario dejarían de estar juntos. Pero eso no sería una solución. De hecho, eh... sería la respuesta más fácil que se podría dar, pero no se abordaría el problema, no se trataría el tema y la víctima, que deja de serlo, luego va a serlo otra persona. Entonces, el problema no se soluciona de raíz, sino que se lo esconde. De esa manera los problemas no se solucionan.

m- Comentarios que desea agregar...

Creo que es muy importante que los empleados estén tranquilos y seguros que, al momento de efectuar una denuncia, la misma va a ser tratada con objetividad, imparcialidad y con profesionalismo. Eso va a generar que, el empleado que está viviendo una situación no deseada, se sienta tranquilo, considerando que, en la empresa va a encontrar respaldo. Por otro lado, también va a generar que los empleados que puedan llegar a tener esta clase de conductas dejen de tenerlas. De esta manera, se lograría un mejor ambiente laboral.

Nombre y Apellido del entrevistado: Mariela Rodríguez

Cargo que ocupa: Gerente Talento

Nombre de la empresa: Torneos y Competencias

Cantidad aproximada de empleados: 750 empleados

Cantidad aproximada de empleados por sexo; masculino: 651 femenino: 145

Sindicato que los representa: Sindicato Televisión

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Incrementado

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Porque más cantidad de gente se anima a manifestar estas problemáticas acompañadas de políticas en las empresas que acompañan estas temáticas.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Sí.

d- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

No, debe tratarse a niveles nacionales.

e- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí.

f- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, creo que es necesario, para dar visibilidad a la temática y poder dar herramientas para mejorar las condiciones de trabajo en general.

g- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Sí.

h- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Sí.

i- ¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

No.

j- De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

No responde.

k- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Sí, en parte el protocolo ayudaría a estas cuestiones dando un marco más certero. Teniendo en cuenta no obstante de la subjetividad con que se abordan determinados trastornos psicológicos.

l- Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

Depende de cada caso, porque está relacionado con la capacidad de resiliencia de la persona.

m- Comentarios que desea agregar...

Nada.

Nombre y Apellido del entrevistado: Nancy Balumbo

Cargo que ocupa: Gte SR RH

Nombre de la empresa: Tupperware

Cantidad aproximada de empleados: 300

Cantidad aproximada de empleados por sexo; masculino: 45 femenino: 55

Sindicato que los representa: 3 poblaciones, fuera de convenio, sindicato de comercio y sindicato de camioneros

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Para mí, se mantienen igual.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Entendiendo que no han subido, considero que tienen más prensa o bien la sociedad cambió, y por lo cual, lo que antes era algo “del paisaje” donde no se le daba entidad, hoy se considera en su verdadera entidad.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Creo que el tema es sumamente importante, y los cambios se darán a medida que los hechos tomen notoriedad en las empresas o bien en la sociedad en su conjunto

No sé si es un tema de leyes, diría que es un tema de educación constante, donde los espacios de preguntas y donde se comparten opiniones pueden generar un reservorio de soluciones.

d- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Entiendo que son prácticas que no deben darse en la empresa, y que la sociedad en su conjunto o los miembros de la comunidad en este caso las empresas, deben tomar acciones para ello.

Mas allá que estén en los convenios o no, si las autoridades no accionan, no hay garantías que disminuyan.

e- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí.

f- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, no es un costo. Es una inversión.

g- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Debería considerarse cada caso en particular. Pero el hecho que haya comités de ética o compliance, reducen esta práctica.

h- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Como toda justicia, a mi entender, depende del contexto en el que se haya dado, en el sistema en el que se haya dado. Si llega a la justicia laboral, quiere decir que lo anterior, no funcionó adecuadamente.

i- ¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

No.

j- De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

Si lo hubiésemos tenido, hubiésemos aplicado las políticas internas para resolverlo.

k- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

No lo sé. Dependerá de cada caso, y de su correcto estudio y del saber de los intervinientes como parte de la empresa, sindicato si correspondiere.

l- Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

Dependerá de la situación, del caso, de la duración del mobbing, de la profundidad de las heridas. Si esto se dio en un periodo largo de tiempo, también habla de cierta soledad social de parte de la víctima. Por lo cual, más allá que esté curada, me pregunto si no le volvería a pasar.

m- Comentarios que desea agregar...

Nada.

Nombre y Apellido del entrevistado: Mariana Pozo Luna

Cargo que ocupa: Especialista de Selección, Entrenamiento, Desarrollo y Comunicación para Latam

Nombre de la empresa: Herbalife Nutrición

Cantidad aproximada de empleados: 9000 global (Conosur 500)

Cantidad aproximada de empleados por sexo; masculino: 3600 aprox. Femenino: 5400 aprox.

Sindicato que los representa: Comercio.

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Tendría que ver las estadísticas para atrás, lo que sí puedo decir es que hoy en día los casos que existen de mobbing son denunciados, dados a conocerse, publicados y externalizados. Se tiene otra exposición de cuestiones que antes eran un tabú. Gracias a ello, puede que el índice haya reducido ya que se tiene más apertura a denunciarlos.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

A la exposición pública que se tiene. Y esta exposición responde a que hoy el cuidado de las personas en todos sus aspectos, esta priorizado como antes quizás no se veía y menos en un ámbito laboral.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Totalmente, deben existir leyes, normativas y todo tipo de procedimiento que controle o anticipe a este tipo de situaciones que atentan contra la salud mental y emocional de las personas.

d- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Sí, siempre y cuando esté bien mapeada, evaluada y analizada para que todos los casos sean manejados de forma seria y formal y evitar el uso y abuso de las mismas.

e- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí, mi Empresa lo tiene y constantemente trabajamos en la importancia de contar con este procedimiento y la forma adecuada de utilizarla y manejarla.

f- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, es una inversión. Sirve no para resolver situaciones ya en riesgo alto, sino para anticiparse a posibles desenlaces más penosos o complicados tanto para el trabajador como para la Compañía.

g- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Seguro que sí, todo ente o grupo que tenga como fin el bien de las personas, suman, sin olvidar que no es una herramienta de combate si no de prevención o intervención en pro de la salud de los empleados (Incluso de los empleadores).

h- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Si el protocolo es manejado de forma correcta, transparente y de intervención inmediata, mi respuesta es sí. Depende mucho como se la administra y maneja para que el resultado sea positivo, caso contrario puede llegar a ser un arma de doble filo e imprudente.

i- ¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

Sí.

j- De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

Sí, aun cuando en ese momento no se tenía un departamento de Compliance, ética y Acoso, se han tomado decisiones en pro de los implicados.

k- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

No podría hacer ese juicio de valor anticipadamente o sin un caso particular, pero quizás a esto me refería en las primeras preguntas. Si el protocolo o procedimiento no es manejado, abordado y comunicado de la forma correcta, el riesgo es alto en caer en situaciones confusas y que quizás generen un desgaste de varias partes sin ser la causa real.

l- Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

Depende. Depende el grado de daño. No soy psicóloga, pero considero que el grado de daño depende la causa y la persona, si este es muy alto seguro quedan “secuelas”, como todo daño psicológico o emocional, debe ser tratado incluso después del suceso. Otros casos menos complicados quizás se resuelven no solo por la naturaleza de este, si no por la estructura de cada persona. Nosotros como empleadores, damos las herramientas o el apoyo, la solución muchas veces está en la decisión de cada uno cuando el panorama lo tiene más claro. Nuestro objetivo como RRHH es que no se lleguen a estos desenlaces y podamos identificar el problema a tiempo, pero sino, nuestra misión es ayudarlos a que lleguen a ese punto de claridad para que uno se encuentre y encuentre una decisión.

m- Comentarios que desea agregar...

Considero que, como sociedad, aún nos falta madurez para manejar este tipo de casos como otros que se están dando en el país y región hablando socialmente. Sin embargo, por un punto se comienza y este tema es uno al que debemos darle más importancia hoy, porque el riesgo es a futuro en perjuicio no solo de un empleado o compañía, sino en la vida de una persona.

Nombre y Apellido del entrevistado: Xhonatan Besho

Cargo que ocupa: Coordinador RRHH

Nombre de la empresa: Sanatorio Anchorena San Martin

Cantidad aproximada de empleados: 850

Cantidad aproximada de empleados por sexo; masculino: 255 femenino: 595

Sindicato que los representa: Sanidad ATSA CCT 122/75

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Si bien el Mobbing laboral o acoso psicológico siempre ha existido, actualmente se le ha puesto la lupa encima. Desde mi experiencia personal considero que los casos de Mobbing, desde el superior hacia el dependiente han ido disminuyendo, ya que las empresas ponen el foco en políticas para tratar los diferentes casos temiendo a las posteriores demandas laborales.

No así, el hostigamiento entre los propios pares, el cual es más difícil de detectar desde la oficina de RRHH y es poco denunciado por las víctimas. Este último considero que se ha mantenido igual.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Con la entrada al mercado de trabajo de la generación millenials, la cual busca siempre su propio bienestar prefiriendo trabajar en empresas con buen clima laboral, la expansión de las redes sociales, las cuales permiten poner en evidencia cualquier injusticia o abuso cometido (impactando de lleno en la importancia de la marca empleadora) y la evolución de la legislación laboral argentina en estos últimos 10 años, han ido poniendo al descubierto las situaciones de acoso, que en mi opinión han ido decreciendo.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Los problemas laborales nos afectan cada vez más porque los antiguos límites horarios entre trabajo, ocio y descanso son cada vez más difusos. Hoy en día hay cada vez más

gente que trabaja por resultados y termina llevando trabajo a casa. Si a esto le adicionamos situaciones laborales específicas por malas relaciones con los compañeros y/o presiones extras de los superiores, las consecuencias pueden ser serias en la salud mental y física de la persona., como así también en su ámbito familiar que lo rodea.

Considero en tal caso que este tema debe ser abordado por el Legislador con la seriedad que se merece, en donde la legislación nacional deba acompañar al trato de este fenómeno muchas veces invisible al ojo común.

d- *¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?*

Me parecería muy buena iniciativa que todos los convenios colectivos establezcan un procedimiento estándar para tratar esta temática y así obligar a todas las empresas a que adopten políticas para frenar al Mobbing laboral.

e- *¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?*

Considero más que necesario que cada empresa posea un protocolo interno. Lamentablemente en las empresas que trabajé, no todas lo tienen, y las que tratan estos casos dependen de la buena voluntad de su Gerencia o Directorio. Me refiero a que muchas veces tratan estos temas porque alguien de las altas esferas esta aggiornado sobre este tema.

En lo personal y más allá de un protocolo formal, me conformaría con el solo hecho de que realmente trataran a los casos en donde se tiene evidencia y/o se denuncia el mismo.

f- *¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?*

Para nada considero que sea un costo, sino más bien una inversión. El costo sería aún mayor pagar una eventual demanda judicial por parte de uno o varios empleados por no haber tomado cartas en el asunto.

Además, el costo también se paga caro en el mal clima laboral reinante en los sectores, en donde atentaría contra la retención de colaboradores deseados por la empresa. Y ni hablar la mala fama de la empresa en el mercado y las redes sociales, dejando caer a pique la marca empleadora.

g- *¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?*

Es una problemática a la que hay que tratar y si es en conjunto con un ente regulador, mucho mejor. La Secretaría de Trabajo marcaría el puntapié inicial o la cancha, para

que empresas y sindicatos puedan negociar el tratamiento de este problema en sus respectivos convenios. Y si dicha secretaria puede brindar cierto acompañamiento u ofreciéndose de mediador en casos que excedan a los otros dos actores, sería mejor aún.

h- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

El solo hecho de contener y ofrecer una escucha activa a la víctima desde la oficina de RRHH amortigua bastante las posibles demandas laborales. Desde mi experiencia, el colaborador en cuestión considera que fue escuchado por la empresa, más allá de que si se pueda resolver de raíz la problemática que está viviendo. El mismo sabe que desde RRHH se preocupan por su situación.

Ahora, si la empresa posee un protocolo que realmente cumpla su propósito sería mucho mejor y más fácil para todos, ya que las reglas serían más transparentes y la buena imagen de la empresa aumentaría.

i- ¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

Sí, hemos tenido varios. Generalmente de supervisores hacia colaboradores.

j- De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

Si bien no tenemos un protocolo formal, poseemos el apoyo de la Alta Gerencia que es fundamental para tratar esta problemática. Como primera medida ante el rumor o denuncia de Mobbing intervenimos llamando a la/s víctima/s para brindarle contención y escucha activa. Luego se organizaron reuniones y se labraron actas con sus superiores poniéndolos al tanto de la situación que padecían ciertos colaboradores de su staff, instruyéndolos además sobre las implicancias legales que esto posee para la empresa.

Muchas veces los jefes se ensañan con estos colaboradores que los delatan y tratan de redirigir la violencia psicológica a través del resto de colaboradores para con el denunciante, tratando de hacerle creer a RRHH que es el empleado el que tiene mala conducta o tiene problemas con el grupo solicitando sanciones o la desvinculación. Pero desde RRHH hacemos caso omiso a dichos pedidos infundados poniendo en duda el criterio del jefe y siempre dejamos la puerta abierta para el colaborador en cuestión. ¡Varias veces han renunciado colaboradores sin realizar demanda alguna ya que de cierto modo creen que no fue la empresa la que lo maltrató, sino que fue su jefe! Lo cual manifiestan en su entrevista de egreso.

Culturalmente en esta empresa después de 2 o más acusaciones de Mobbing, el jefe, supervisor o gerente queda de cierta forma marcado y le costara levantar su imagen por más eficiente que sea.

k- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Nosotros desde RRHH tenemos como primer objetivo velar por el buen clima laboral. Partimos de la base de que no es lo mismo una acusación de un trabajador con cierto perfil malintencionado que otro de perfil más bajo y de legajo impecable.

Nos suele pasar entre los propios colaboradores, en donde no se llevan bien uno con el otro y presentan acusaciones exageradas. Ahí intervenimos haciendo una evaluación 360° de la situación con el resto de los colaboradores de la cadena proveedor – cliente. Muchas veces las aguas se calman detectando y desvinculando a la persona conflictiva y otras veces sancionando a los 2 por igual.

Situaciones realmente fingidas de acoso psicológico son los pocos casos que llegaron a la justicia (3 casos). Estos empleados de bajo desempeño nunca se presentaron a contarnos su problemática, sabiendo que la empresa es abierta para estas ocasiones, sino más bien se aprovechan para poder obtener alguna indemnización.

l-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

En mi opinión si bien la víctima padece de cierto alivio por no tener la presión psicológica que tuvo durante la relación laboral, supongo que como a todo ser humano alguna secuela negativa le quedará. Seguramente proyectará su experiencia negativa, a modo de autodefensa, en las próximas relaciones laborales de contextos totalmente diferentes.

La familia, que es otra víctima colateral por tener que soportar a esta persona durante su periodo de angustia, considero que sí sentirá alivio una vez terminado el tóxico vínculo laboral.

m-Comentarios que desea agregar...

Teniendo en cuenta que el mobbing tiene como objeto intimidar y reducir emocional e intelectualmente a la víctima, logrando frecuentemente el abandono voluntario del trabajo por parte de la víctima, estoy muy a favor de que esta problemática sea regulada y trabajada por los sindicatos junto a empresas.

Lamentablemente no todas las empresas tienen este pensamiento, ven el tratamiento de esta problemática como una pérdida de tiempo. No evalúan los costos ocultos que esto implica para el clima laboral que impacta directamente en la atracción y retención de talentos, mejor desempeño, etc.

Nombre y Apellido del entrevistado: Agustín Petro

Cargo que ocupa: jefe del Gabinete Psicológico de la Gerencia Operativa de Relaciones del desarrollo Humano.

Nombre de la empresa: IVC Instituto de vivienda de la Ciudad

Cantidad aproximada de empleados: 1400 empleados

Cantidad aproximada de empleados por sexo; masculino: 700 femenino: 700

Sindicato que los representa: SUTECBA (Sindicato Único de trabajadores del estado de la Ciudad de Buenos Aires)

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de las empresas

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Si se ha incrementado... no lo sé. Sí que tiene más visibilidad. Se trata, se denuncia dentro de las organizaciones. No sé si hay más hechos de mobbing o de violencia laboral... estimo que no más. Solo que son más visibles. Pero es solo una estimación.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Sí, hay un cambio generacional y de paradigmas en los últimos tiempos... claros. En la misma línea que “ni una menos”, “el 8 M”, que la “violencia de género”, (también trabajo en violencia de género), en la misma línea de visibilizar más los temas de violencia en todos los aspectos, esto ayuda a que tenga mayor visibilidad en las organizaciones, en las redes, etc. Se aloja mucho más en recibir este tipo de denuncias que en otra época., por lo menos en las organizaciones donde trabajé y donde trabajo ahora que es en el IVC.

c-¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Sí, claramente que es importante. No sé si en el orden de urgencia es lo más urgente en cuanto a proyecto de país, creo que hay otras que queman. En lo laboral, es un tema... siento que es un tema que a mí es lo que más me moviliza... yo soy psicólogo laboral y trabajo con situaciones de violencia. Es importante y hay que darle una entidad.

d-¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

No, creo que tiene que formar parte de la LCT (Ley de contrato de trabajo) que sea mucho más abarcativo, y no de los CCT, en todo caso que después cada convenio lo mejore ... o no. Pero principalmente tiene que estar en la ley...

e-¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí, sí sí sí... cuestiones que no he visto mucho... algunas empresas multinacionales tienen algo... pero no he visto mucho.

Si es una pequeña empresa (5 empleados x ej.), no, pero en el caso de empresa pyme mediana o grande tiene que tener un protocolo, un modelo de actuación...

f-¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

Es una condición básica de no violencia. Como un pacto de “no violencia en el trabajo” y si sucede... qué vamos a hacer... si no volvemos a la barbarie... es el punto “cero”. Como las políticas de éticas de las compañías, si después se cumple o no, es el siguiente paso.

g-¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Claramente, tiene que ser participativo y no de un sector ... si no es consensuado, cuando uno actúa... si no es validado en un consenso previo ... antes, para prevenir... una vez que está armado el protocolo y está consensuado con el sindicato y con la patronal, eso tiene una validez y te permite actuar. En cambio, si está hecho por uno solo de los sectores de “la grieta” por ponerle un nombre, una de las dos partes no se va a sentir cómodo con la resolución, sobre todo cuando después pasan situaciones como nosotros hemos vivido... donde cumplen un rol importante en alguno de estos, o bien en la gestión o en el sindicato... Cuando una persona denuncia y es acompañada por el sindicato; si no fue validado por alguna de las partes... tenes un problema más grande. Si está validado por todas las partes, tenes más allanado el camino.

h-¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

No sé si lo evitaría, depende el caso... Desde ya que disminuiría mucho más si lo comparamos a una situación en la que no existiese. Pero puede haber casos que igual vayan a la justicia laboral.

i-¿Han tenido en su organización casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico?

Sí, hemos tenido. Tenemos un protocolo para actuar en situaciones de violencia laboral que venimos trabajando desde el año pasado de manera participativa con la gente de gestión, de planta permanente, del sindicato... con foco en género pero no únicamente ceñido a la problemática en género. Se llama protocolo de actuación de situaciones de violencias en el ámbito laboral.

j-De haberlo tenido, ¿lo han podido resolver sin llegar a la justicia?, ¿cómo los han trabajado?

No nosotros, porque de parte de la organización fue resuelto, pero sí hemos aconsejado a la “víctima” acudir también a la justicia realizando la denuncia (contra el sujeto). Nosotros actuamos y tomamos medidas en el ámbito laboral, después la persona hizo la denuncia en tema particular.

k-¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Sí... hemos tenido casos en los que no se comprobó que fuera mobbing sino que había otra motivación que tenía que ver con un pase a otra área. En ese caso no se tomó ninguna medida ni sanción con esta persona, no forma parte del protocolo. Pero sí se investigó y cuando se llegó a esa conclusión, se desestimó como denuncia.

l-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

Mmm... curada ya tiene una connotación de que está enferma... La respuesta es que no... claramente no. Y si fue víctima de manejo psicopáticos, desde el punto de vista psicológico, y más si produjeron situaciones traumáticas en la persona, cuando los revive... vuelven... con el tiempo, si la persona los trabaja, con terapia, puede curarse.

m-Comentarios que desea agregar...

Me parece un tema fundamental, que no fue muy abordado... me he llevado algunas sorpresas de algunas grandes empresas sí lo han abordado, pero no llegan al 30%... y considero que es un punto importante a desarrollar y si se hace a conciencia cambia y mejora el clima laboral.

17. Anexo II (entrevistas a los representantes de entidades sindicales)

Nombre y Apellido del entrevistado: Ana Rosenberg (A.R)

Cargo que ocupa: Delegada de personal

Nombre del Sindicato: SATSAID (Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos). CCT 223/75

Cantidad aproximada de representados: 200

Cantidad aproximada de representados por sexo; masculino: 120 femenino: 80

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Creo que existe una toma de conciencia sobre la violencia en todos los ámbitos, vivimos un proceso social de “desnaturalización” de las violencias de todo tipo, que también impactan sobre el mundo del trabajo, no podría afirmar que aumentan los casos, pero sí que actualmente son más visibles.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Respondo haciendo eje en lo anterior ya que no afirmo que los casos hayan aumentado. Creo que esto se ha dado por la toma de conciencia surgida de varios procesos sociales, de significación y de lucha contra las desigualdades que el sistema sostiene para diferentes sectores de la sociedad en contraposición a los privilegios que tiene en otros. Ej: las mujeres, los trabajadores, los niños, etc.

c- ¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Creo que sería muy importante una ley sobre violencia laboral.

d- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Creo que es importante implementar protocolos sobre violencia laboral (que también incluyan perspectiva de género) basados en el tripartismo. Donde el sindicato, las empresas y el estado puedan funcionar como garantes de los mismos.

e- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí, creo que es necesario que también hacia dentro de las organizaciones haya un protocolo en este sentido. Pero más importante es que también hacia dentro de las empresas en las áreas no convencionales también lo tengan e implementen.

f- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

Creo que es imposible abordar una temática que debe ser tratada desde la perspectiva humana desde un sentido económico, nunca pondría el eje en términos de costo y beneficios empresariales, pensaría más en términos de responsabilidad social que tiene las empresas hacia sus trabajadores y la sociedad toda.

g- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Creo que puede colaborar más en la prevención y concientización, que en la disminución de litigios.

h- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Primero deberíamos recuperar la entidad de Ministerio y luego opino que es imprescindible que el estado tome posición sobre este tema y trabaje con otros sectores en pos de resolverlo.

i- En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?

No, no he tenido casos de violencia laboral. Si, situaciones de violencia que hubo que corregir con algunos jefes o supervisores.

j- ¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a?

Siempre se dialoga y si esa negociación no da resultado se asesora legalmente a la persona víctima de la situación.

k- ¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?

Positiva.

l- ¿Algunos han llegado a la justicia laboral?

No.

m- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Nunca me pasó como representante que alguien mintió sobre algo así por el contrario, priman más los pactos de silencio o la naturalización de situaciones de violencia que no son vistas como tal.

n-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral está “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

Entiendo que la pregunta apunta a alguien violentado despedido o que renuncia.

ñ-Sí, exactamente.

No, el círculo de la violencia supera los límites laborales y repercute en otras áreas de la vida de las personas.

Nombre y Apellido del entrevistado: Mara Rivera

Cargo que ocupa: Subsecretaria de género juventud e igualdad de oportunidades

Nombre del Sindicato: APSEE (Asoc. Del Personal Superior de Empresas de Energía)

Cantidad aproximada de representados: 2500 activos

Cantidad aproximada de representados por sexo; masculino: 2200 femenino: 300

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

A-¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Los casos en los últimos años se incrementaron.

¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Por la situación socio económica del país.

b-¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Sí, de suma importancia. Hay proyectos de ley desde hace años en la cámara de diputados.

c-¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Sí.

d-¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sí, totalmente.

e-¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, al contrario.

f-¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Hay casos que lamentablemente se resuelven solo en la justicia.

g-¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Si, hoy en día es imposible.

h-En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?

Visibles 12 casos, pero seguro hubo muchos más no denunciados.

i-¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a?

La mayoría sí.

j-¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?

Favorable.

k-¿Algunos han llegado a la justicia laboral?

No.

l-¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Sí, en realidad siento que hay confusión de conceptos.

m-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

No, quedan secuelas y hay que seguir acompañando.

Nombre y Apellido del entrevistado: Alejandra San Martín

Cargo que ocupa: Prosecretaria de Hacienda

Nombre del Sindicato: UPJET (Unión Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones)

Cantidad aproximada de representados: 3000

Cantidad aproximada de representados por sexo; masculino: 2000 femenino: 1000

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

a-¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

Se incrementan.

b-¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

Competencia. Falta de información al trabajador.

c-¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Sí, en el caso que no existan y en el caso que ya existan, que se cumplan.

d-¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Sí.

e-¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Por supuesto debe existir.

f-¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, en absoluto.

g-¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Tal vez no, pero el hecho de tener el protocolo prevendrá males mayores.

h-¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Absolutamente.

i-En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?

Siendo empresas tan grandes, no me es posible tener estadísticas sobre éste tema puntual.

j-¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a? *Tiene mucha incidencia la jefatura inmediata. Del par de casos que me enteré, uno fue resuelto satisfactoriamente y al otro compañero le pidieron que evalúe si era beneficioso mover "el aparato", que en definitiva lo expondría.*

k-¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?

Respondió en la pregunta anterior.

l-¿Algunos han llegado a la justicia laboral?

No que sepa.

m-¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingida?

No.

n-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta "curada", ¿ya que no padece más esta situación?

No.

Nombre y Apellido del entrevistado: Beatriz Arguello

Cargo que ocupa: Secretaria de Género y DDHH

Nombre del Sindicato: APDFA (Asoc. Del Personal de Dirección de Ferrocarriles Arg.)

Cantidad aproximada de representados: (sin datos)

Cantidad aproximada de representados por sexo; masculino: femenino: (sin datos)

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?
Aunque está más visibilizando se han acrecentado.

b-¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

A raíz de la falta de trabajo el empleado no denuncia estos casos por temor a perder el empleo.

c-¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Es necesario que se sancione una ley en este sentido, actualmente hay un proyecto de ley que hizo la OAVL del ex Ministerio de Trabajo junto a los 150 gremios que firmaron el acta compromiso para trabajar en forma conjunta cuando estaba Tomada C. como Ministro de Trabajo.

d-¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Es necesario.

e-¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Por supuesto, cada Gremio tenga un protocolo es sumamente importante.

f-¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No.

g-¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Sí.

h-¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Sería lo ideal, esperemos que algún día se dé, se reducirían estos casos de Violencia Laboral.

i-En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?

20 más o menos.

j-¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a? *En la mayoría de los casos solamente con la OAVL.*

k-¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?

En la mayoría se ha cambiado de lugar de trabajo a la víctima, cuando debería ser todo lo contrario. En algunos casos la víctima terminó renunciando por problemas de salud. En un solo caso despidieron al acosador.

l-¿Algunos han llegado a la justicia laboral?

Sí.

m-¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Muchas veces se confunde, ya que para tratarse de Mobbing el maltrato y/o Acoso debe perdurar en el tiempo.

n-Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

No, la mayoría de las veces queda con problema de salud y/o psicológicos.

Nombre y Apellido del entrevistado: Benítez Mónica

Cargo que ocupa: Delegada de base, taller Avi Gráfica y Diseño.

Nombre del Sindicato: FGB (Federación Gráfica Bonaerense)

Cantidad aproximada de representados: 30 compañeros/as

Cantidad aproximada de representados por sexo: 17 mujeres 13 varones.

Teniendo en cuenta que, el término “mobbing” se utiliza actualmente para describir aquella situación en la cual uno o varios trabajadores se sienten acosados, hostigados, maltratados y degradados psicológicamente. Lo invito a responder las siguientes preguntas:

Preguntas para representantes de Sindicatos u organizaciones sindicales

a-¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

No sé si se han incrementado o ahora es más visible de enterarte o saber que sucede. Creo que se mantiene igual.

b-¿Porque considera que se ha dado esta situación?

Con las redes sociales se logra identificar lo que sucede. ¿A que la atribuye? Lo atribuyo a la extrema confianza.

c-¿Cree Ud. que es un tema lo suficientemente importante como para que se tengan que generar leyes nacionales respecto a esta temática?

Totalmente sí, ya que la mayoría de las veces es la parte patronal quien ejerce acoso para dividir o adoctrinar al resto.

d-¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Sí, sería una forma de identificar y saber cómo actuar.

e-¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Indudablemente.

f-¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

Claro que no es pérdida de tiempo. Sería una forma de cuidar al trabajador/ra a futuro (trabajadores/as sanos/as, contentos/as rinden bien).

g-¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

Ahí no tengo certeza, convengamos que existen leyes y normas que se rompen igual.

h-¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Sí.

i-En la actividad que Uds. representan, ¿han tenido muchos casos de Mobbing Laboral en los últimos 10 años? ¿Cuántos?

Sí y muchos.

j-¿Los han podido trabajar en conjunto con la empresa a la que pertenecía el trabajador/a? *Si; algunos después de muchos diálogos y otros a través de la justicia, denuncia juntamente con el gremio.*

k-¿Cuál ha sido la resolución en dichos casos?

En algunos casos las trabajadoras más jóvenes son quienes optan por dejar el empleo abatidas por el daño psicológico que les causa la situación, otros la necesidad hace que soporten más pero siempre con vistas a encontrar un puesto mejor.

l-¿Algunos han llegado a la justicia laboral?

Sí.

m-¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

No.

n- Considera que la víctima, una vez terminado el vínculo laboral esta “curada”, ¿ya que no padece más esta situación?

No curada/do pero sí con experiencia para un nuevo ambiente laboral.

18. Anexo III (entrevista a representante del Ministerio de Trabajo y Producción – Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL))

Nombre y Apellido: Patricia Saenz

Cargo: Responsable de la Oficina de Violencia Laboral Organismo: Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico (OAVL) – Ministerio de Producción y Trabajo.

a- ¿Considera Ud. que los casos de Mobbing Laboral o Acoso Psicológico en Argentina se han incrementado en los últimos 10 años, se ha mantenido igual o ha disminuido?

El acoso psicológico y el mobbing laboral han comenzado a visibilizarse en los últimos años, lo cual ha producido que las personas se sientan con posibilidad de denunciar y actuar contra este tipo de conducta.

b- ¿Porque considera que se ha dado esta situación? ¿A que la atribuye?

La difusión de esta problemática, como así también la capacitación que se ha brindado a distintas organizaciones públicas y privadas, han incrementado los asesoramientos y denuncias por parte de los damnificados. Asimismo, la Ley 26.485²⁵ ha sido un factor que facilitó la posibilidad de consulta.

c- ¿Considera necesario que formen parte del acuerdo colectivo de la actividad que rige su empresa y en general en todos los Convenios Colectivos de trabajo?

Existen sectores que han incorporado esta problemática en sus convenios. Creo que en muchos casos puede resultar útil para que dentro de las organizaciones se establezcan los procedimientos correspondientes para la atención y la prevención.

d- ¿Considera que sea necesario que cada organización posea un protocolo interno de tratamiento y prevención respecto a esta problemática?

Sería útil para mejorar el ambiente de trabajo y el respeto mutuo de las relaciones laborales.

e- ¿Cree Ud. que el hecho de contar con un procedimiento, protocolo o lo que fuere que posea la organización para la prevención, tratamiento y acompañamiento a las víctimas y acosadores es una pérdida de tiempo y un costo innecesario para la empresa?

No, creo que es importante.

²⁵Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Promulgada en el año 2009.

f- ¿Evitaría que llegasen a la justicia laboral el hecho de que exista un protocolo y un tratamiento en la organización?

En muchos casos, creo que evitaría que se judicialice la relación laboral.

g- ¿Considera que ésta es una problemática que debe tratarse en conjunto y a la par entre las empresas y los sindicatos con el respaldo y acompañamiento del Ministerio de Producción y Trabajo (MPYT) cuando este sea necesario?

Así lo estamos haciendo, dialogando con todos los actores del mundo del trabajo.

h- Desde la perspectiva de Uds. ¿Considera que, en su mayoría, las víctimas de Mobbing laboral son mujeres? ¿Lo relacionan con alguna situación económica o de poder solamente?

Los datos obtenidos en nuestro observatorio reflejan que las mujeres tienden a ser más proclives a sufrirla. Creo que ambas son condicionantes y una construcción cultural que poco a poco se está modificando.

i- Considera que, en su mayoría, los casos que se han presentado ante Uds., ¿son de Mobbing lateral, ascendente o descendente?

Las consultas recibidas indican que esta problemática se da en todos los sentidos, pero mayormente en sentido descendente.

j- ¿Considera que hay situaciones que, en principio, se plantean como Mobbing Laboral, pero en realidad no lo son? ¿Son fingidas?

Puede suceder, pero en la experiencia que hemos tenido en todos estos años, no hemos recibido prácticamente denuncias falsas. La OAVL cuenta con personal especializado en la materia y resulta muy difícil continuar con la denuncia cuando esta no es real, generalmente se detecta antes.

k- Hay algún análisis que hayan realizado respecto de qué cantidad de denuncias de las recibidas tiene un tratamiento y resolución “satisfactoria” para las partes y cuales no y podrían ser judicializadas?

Los datos y análisis son analizados en forma continua; y existe un seguimiento constante; que figura en nuestro informe anual y semestral.