

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter  
diario

Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

1971-2018

47

ANIVERSARIO

Buenos Aires, domingo 5 de agosto de 2018

Nº 4369

**Edición de los Domingos**

**Práctica laboral**

 ACTIO

## **El mobbing o acoso psicológico en el trabajo.**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

En la década del 80, el psicólogo alemán Heinz Leymann definió el mobbing como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

Según el profesor Iñaki Piñuel, de la Universidad de Alcalá de Henares, el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costos, cambios operativos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Los acosadores ponen en marcha esta maquinaria por distintas razones, entre las que se destacan los celos, la envidia, no sólo centrada ésta última sobre los bienes materiales de la víctima, sino sobre las cualidades personales positivas de la misma, como puede ser su inteligencia, su brillantez personal, etc. Esta situación se produce sobre todo cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, amenazando la promoción

profesional e incluso la permanencia del acosador en la organización o viceversa, es decir los jóvenes que se incorporan a la empresa acosan a sus directivos para ocupar su puesto.

También es habitual que los ataques se produzcan porque la víctima tenga ciertos rasgos diferenciales respecto al resto del grupo, como por ejemplo el color de su piel, su religión, sexo, nacionalidad o alguna característica física que es aprovechada por el acosador para ensañarse con ella. Nos encontramos ante un tipo de agresión, muchas veces extremadamente sutil en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según una estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima.

### **Las 45 Preguntas de Heinz Leymann.**

A continuación, se transcribe el cuestionario desarrollado por el profesor Leymann, que es seguido por la mayoría de los estudios sobre el tema, para conocer los supuestos que involucran a cada presunto afectado ("Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT" 1990).

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan e injurian en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se la amenaza verbalmente.
9. Se la amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no la vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se la deja que se dirija a uno.
14. Se la asigna a un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se calumnia a la víctima.
18. Se hacen correr rumores orquestados por el acosador.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se la obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
30. Se la injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.

33. Se la priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que implican una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

39. Se la obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se la amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se la agrede físicamente.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.

**El "mobbing" en la legislación argentina.**

El "mobbing" o acoso moral o psicológico en el lugar del trabajo carece de legislación expresa en la Argentina, pero los hechos descriptos pueden encuadrar en el concepto de "injuria grave" que, conforme la Ley de Contrato de Trabajo, permite al trabajador considerarse en situación de despido indirecto, fundándolo en justa causa y reclamar - conforme el art. 246 de la ley citada- las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245.



Consultorio Jurídico

**¿Se mantiene la tutela sindical de los delegados en caso de cesación de actividades del establecimiento?**

## Comenta la Dra. Diana María Uzal

Como punto de partida, recordemos en qué consiste la “tutela” de la cual gozan los representantes sindicales en la empresa (delegados, miembros de comisiones internas y organismos similares).

Al respecto, el artículo 48 último párrafo de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales dispone que: *“...Los representantes sindicales en la empresa (...) no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa...”*.

Adicionalmente, no olvidemos que también los trabajadores que se postularon como candidatos a ejercer cargos de representación sindical se encuentran al amparo de idéntico tipo de protección, sólo que más limitada en el tiempo.

El artículo 50 de la misma ley, en su parte pertinente, estipula que: *“...A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses (...) Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada (...) La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos...”*.

En función de ello, decimos que un trabajador que se postula como candidato a ocupar un cargo de representación gremial, en tanto su candidatura se encuentre oficializada y debidamente notificada a su empleador, goza de la llamada “tutela sindical” por un término de seis meses.

Sin perjuicio de ello, puede ocurrir que, durante el lapso de protección legal de los delegados y de quienes fueron postulantes a serlo, el empleador tome la decisión de cerrar el establecimiento, hecho que implica la cesación de actividades y la consecuente extinción de los contratos laborales de todos los dependientes.

Frente a esta situación ¿se mantiene la “tutela sindical”?

La cuestión se resuelve por la negativa. En este sentido, cabe remitirse a lo normado por el artículo 51 de la misma ley antes citada, el cual dispone: *“...La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento (...)”*.

Por lo tanto, la desvinculación que es decidida y notificada por causa de cierre del establecimiento, no genera obligación de resarcimiento alguno por violación de la “tutela sindical”. Ello así por cuanto, según lo establecido por el artículo 51 antes citado, la estabilidad en el empleo no puede ser invocada.

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /  
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: [atencionalcliente@actio.com.ar](mailto:atencionalcliente@actio.com.ar)

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

**Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas**

**Actio Reporte** es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,  
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**