

El Mobbing acoso psicológico laboral



Genera bastantes dudas e inquietudes el tema del acoso laboral psicológico. Por eso los doctores Juan Carlos Cerutti y Gustavo Unamuno, ambos miembros de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo, explican de qué se trata este mal que aqueja a quienes no quieren irse de su trabajo, pero son maltratados para que lo hagan.

"El mobbing es la denominación inglesa que hemos adoptado de lo que en realidad sería el acoso psicológico en el trabajo. Si bien la palabra se utiliza para distintos fines, en nuestro país y en términos jurídicos, se utiliza para definir el sufrimiento que padece un empleado al ser "atacado" en forma personal, continua y sin motivo por un superior o por un grupo de pares durante la jornada laboral o en la actualidad por medios informáticos tales como mails masivos, o sitios sociales como Facebook, Twitter, etc.

"La denuncia de este acoso, debe realizarse fehacientemente y es causal suficiente para que el trabajador se considere válidamente despedido al no cesar el accionar de los acosadores.

"La actividad de los victimarios, crea en la persona una sensación de total abandono, además de padecimientos como ataques de pánico, depresión y demás características de un desorden psicológico profundo.

"Se encuentra dentro de la responsabilidad del empleador el mantener un clima de trabajo normal y que tienda a crear lazos de solidaridad evitando todo tipo de agravios entre la planta trabajadora, tanto de superiores a los inferiores, como entre iguales.

"Así, poco a poco, lo que en Estados Unidos o Inglaterra, es una de las principales causas de reclamo de daños y perjuicios a los empleadores, en nuestro país recién se encuentra en los inicios del desarrollo de métodos para evitar este flajelo así como los primeros fallos de las Salas laborales, en los cuales se agrega a la indemnización por despido (la cual tiene una "tarifa" de

un mes de sueldo por año trabajado) el concepto de daño moral, el cual deberá ser cuantificado en cada caso en particular.

"En algunos casos el problema que tienen las demandas es el tema de la prueba del acoso, ya que debe ser concreta y dependerá del empleado aportarla".

Por Paula Urien

Publicado en La Nación de Buenos Aires el 17 de julio de 2010