



## Moobing

Cada vez son mas los casos de mujeres acosadas en su Trabajo por ello aquí remito un fallo muy importante de La cámara Laboral pero además a continuación un enfoque Teórico de los distintos casos y como detectar el Problema ya que los delegados son los encargados de detectar esos casos que en su gran mayoría la víctima no Se anima o no puede denunciar por lo que es obligación estos delegados conocer esta temática esta para Protegen a sus compañeras.- fallo y temas aplicables también a empleados de Estado.-

SD 21868 – Expte. 13.586/2011 (32.532) – “A. M. P. c/ C. M. Career Managers Consorcio de Cooperación s/ despido” – CNTRAB – SALA X – 20/12/2013

MALTRATO LABORAL. DESPIDO INDIRECTO. Trato hostil sufrido por empleada. Situación de “desjerarquización”. ASIGNACIÓN DE TAREAS QUE EN NADA SE CORRESPONDÍAN CON SU CATEGORÍA LABORAL. Aumento del nivel de exigencia. Injuria patronal. Negativa de la empleadora de disuadir o modificar su posición. Situación que impedía la prosecución del contrato de trabajo. Justificación del despido decidido por la trabajadora. NO SE HA CONFIGURADO UN SUPUESTO DE “MOBBING”. Indemnización del DAÑO MORAL. Procedencia

“En el contexto de los testimonios rendidos, no advierto que se hubiera verificado un supuesto de mobbing (intimidación silenciosa, situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, en forma sistemática y recurrente, durante un período prolongado, sobre otra persona o grupo de personas en el ámbito de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima y su reputación, perturbando el ejercicio normal de sus labores, hasta lograr que abandone el lugar de trabajo), sino que entiendo acreditado que se verificó, en el ámbito laboral donde prestó servicios la actora, una situación de desjerarquización al asignarle a la misma tareas que en nada se correspondían con su categoría laboral, aumentándole además el nivel de exigencia.”

“En esas condiciones, la negativa patronal a rever o modificar su posición, operó como la “gota que rebalsó el vaso” o hecho desencadenante, por lo que aprecio justificada, tal como anticipé, la decisión de la actora de considerarse despedida, pues el proceder patronal, violatorio de elementales obligaciones impuestas en cabeza del mismo por los arts. 62, 63, 78, 81 y conc., L.C.T. (to), a más de normas mínimas de convivencia que es dable requerir en cualquier ámbito y, en particular, en una comunidad laboral, configuró injuria que hacía insostenible la prosecución del contrato de trabajo (conf. arts. 242 y 246, L.C.T. to).”

### EXPLICACION TEORICA

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’, [1] es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros (“acoso horizontal”, entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden “accidentes fortuitos” y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta



defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Esta búsqueda. Para otros usos de este término, véase Acoso.

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: 'asediar', 'acosar', 'acorralar en grupo', [1] es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)

El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo

--

El acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido comúnmente a través del término inglés mobbing: 'asediar', 'acosar', 'acorralar en grupo', [1] es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador. Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros ("acoso horizontal", entre iguales), de sus subalternos (en sentido vertical ascendente) o de sus superiores (en sentido vertical descendente, también llamado bossing, del inglés boss, jefe). Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones se añaden "accidentes fortuitos" y hasta agresiones físicas, en los casos más graves. Una situación de acoso muy prolongada en el tiempo, además de enfermedades o problemas psicológicos, puede desembocar, en situaciones extremas, en el suicidio de la víctima.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación (o normalmente la conjugación de todas ellas) es el abandono del trabajo por parte de la víctima —o víctimas—, la cual es considerada por sus agresores como una molestia o amenaza para sus intereses personales (necesidad de extorsión, ambición de poder, de riquezas, posición social, mantenimiento del statu quo, etc.)



El término mobbing (del verbo inglés to mob, con el significado antes aludido) proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande, con frecuencia un ave rapaz. Estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término mobbing para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del mobbing son la francesa Marie-France Irigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

La incidencia poblacional del acoso laboral se calcula que se encuentra entre el 10 y el 15 % del total de los trabajadores en activo

SD 21868 – Expte. 13.586/2011 (32.532) – “A. M. P. c/ C. M. Career Managers Consorcio de Cooperación s/ despido” – CNTRAB – SALA X – 20/12/2013

MALTRATO LABORAL. DESPIDO INDIRECTO. Trato hostil sufrido por empleada. Situación de “desjerarquización”. ASIGNACIÓN DE TAREAS QUE EN NADA SE CORRESPONDÍAN CON SU CATEGORÍA LABORAL. Aumento del nivel de exigencia. Injuria patronal. Negativa de la empleadora de disuadir o modificar su posición. Situación que impedía la prosecución del contrato de trabajo. Justificación del despido decidido por la trabajadora. NO SE HA CONFIGURADO UN SUPUESTO DE “MOBBING”. Indemnización del DAÑO MORAL. Procedencia

“En el contexto de los testimonios rendidos, no advierto que se hubiera verificado un supuesto de mobbing (intimidación silenciosa, situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, en forma sistemática y recurrente, durante un período prolongado, sobre otra persona o grupo de personas en el ámbito de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima y su reputación, perturbando el ejercicio normal de sus labores, hasta lograr que abandone el lugar de trabajo), sino que entiendo acreditado que se verificó, en el ámbito laboral donde prestó servicios la actora, una situación de desjerarquización al asignarle a la misma tareas que en nada se correspondían con su categoría laboral, aumentándole además el nivel de exigencia.”

“En esas condiciones, la negativa patronal a rever o modificar su posición, operó como la “gota que rebalsó el vaso” o hecho desencadenante, por lo que aprecio justificada, tal como anticipé, la decisión de la actora de considerarse despedida, pues el proceder patronal, violatorio de elementales obligaciones impuestas en cabeza del mismo por los arts. 62, 63, 78, 81 y conc., L.C.T. (to), a más de normas mínimas de convivencia que es dable requerir en cualquier ámbito y, en particular, en una comunidad laboral, configuró injuria que hacía insostenible la prosecución del contrato de trabajo (conf. arts. 242 y 246, L.C.T. to).”

**Fuente: Ponce.Abogados.Consultores**