

## NUEVOS ABORDAJES DEL MOBBING, BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL “WOLLYING” Y EL TELETRABAJO. POR ADELA PEREZ DEL VISO (\*)

- **INTRODUCCIÓN. LA REALIDAD SOCIAL Y LA CATEGORÍA JURÍDICA.**

El Mobbing o acoso laboral es una **realidad social** que consiste en acciones dolosas de provocación y malestar psicológicos, realizadas en relación con la persona del trabajador o la trabajadora.

Esta realidad social se ve a su vez estudiada por el “Acoso laboral” como **categoría jurídica** aplicada por los operadores del derecho.

Como acción que es parte de la vida laboral, es éste un fenómeno de tal naturaleza, que transforma el trabajo (que tendría que ser una actividad creadora y un fruto espiritual del ser humano trabajador) en una verdadera **tortura diaria**. Todos los días, la víctima se levanta y sabe que tiene que ir a trabajar (o bien, ponerse a trabajar, actualmente, en la versión teletrabajo) y se pregunta si podrá aguantarlo nuevamente, o bien si no le convendría renunciar, por su propia salud.

- **ORIGEN DEL CONCEPTO**

Como sabemos, hay numerosos términos para referirse al tema: Acoso “Moral” (criticado por la utilización del término moral cuando en realidad es una conducta inmoral ), Acoso Psicológico, Mobbing –en referencia al movimiento de “patota” o *Mob*; lo cual también es erróneo dado que puede existir acoso laboral aún proveniente de una sola persona-y “Psico-terror laboral.”

La violencia en el trabajo no es algo nuevo. El hecho de que el trabajador esté sometido y se vea en la necesidad de soportarlo, tampoco es algo nuevo. Pero, al igual que el fenómeno “**Me, too**”, lo que sí es propio de estos últimos treinta años es la **visibilización** que ha adquirido este fenómeno.

Heinz Leymann, a mediados de los años ochenta comenzó a publicar diversas obras tales como “Mobbing y terror psicosocial en el lugar de trabajo” (1990), “Desde el Bullying a la expulsión del trabajo” (1993), “Mobbing, la persecución en el trabajo” (1996), “Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (Mobbing) en el trabajo” (1996) y “Mobbing en el trabajo y el desarrollo de stress postraumático” (1996); entre otros.

Desde allí (Alemania, Suecia) hacia todo el mundo, este autor conformó el concepto y expandió la idea del “Mobbing” como un fenómeno que era indispensable hacer visible, estudiar y buscar la forma de evitar su producción, al menos en los ámbitos judiciales y académicos.

- **FASES DEL MOBBING:**

Aunque archiconocidas, podríamos rememorar las diversas fases en la situación de Mobbing, fases estudiadas primeramente por Leymann:

a) Fase del conflicto o incidentes críticos.

b) Fase de la estigmatización y el despliegue de las acciones de hostigamiento a la víctima.

c) Fase de la intervención por parte de los miembros de la empresa; generalmente poniéndose del lado del acosador o minimizando los dichos de la persona que es víctima.

A estas primeras fases categorizadas se les ha agregado otras:

- Fase de solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico. (Diagnóstico muchas veces incorrecto). En esta fase el acosado concurre a un psiquiatra y se suele atribuir sus síntomas (dolor de cabeza, pánico, colon irritable) a otras causas.
- Fase de la marginación o exclusión: en esta fase, considerando insostenible la relación laboral, el acosado puede terminar renunciando. (A menos que reaccione y recurra a un abogado laboralista conocedor de la materia).

- **QUÉ NO ES MOBBING.**

Hay autores, como Juan Pablo Fiorini, a los que interesa diferenciar qué es Mobbing de las situaciones que no constituyen tal cosa. Se hace hincapié en el **dolo** que se aplica en las acciones de mobbing, de modo tal que, para este autor, no podrían ser consideradas “mobbing” aquellas conductas que de por sí no llevase implícitas la necesidad o la posibilidad de dañar, someter, agredir, menospreciar y violentar la voluntad de un trabajador.

Por lo tanto, esta corriente excluye de la condición de mobbing, los siguientes casos:

- **ESTRÉS LABORAL:**

“No es «mobbing» la incorrecta administración empresarial que produce una pesada carga laboral para el trabajador. En consecuencia, si ese trabajador padece algún perjuicio, no será por «mobbing», sino por estrés laboral, por lo que no deben asimilarse estos dos conceptos. No se encuentran presentes en este caso, la intención de dañar.”

- **BURNOUT:**

Este término “se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de la psicóloga estadounidense Christina Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales” .

El trabajador se “quema” debido a que sus expectativas profesionales caen tras chocar contra la realidad del trabajo diario, que no satisface sus objetivos. El empleado se agota física y mentalmente, pierde la ilusión y la motivación. Este fenómeno no incluye por sí mismo el ser víctima de ninguna intención de dañar. Por sí mismo no es entonces mobbing.

**b.1.) Aclaración: Estrés o Burnout con aviso a la empleadora:**

Ahora bien, si el trabajador, abrumado por la excesiva carga de trabajo, hace

saber lo que le ocurre a la empleadora (planteando concretamente de qué manera lo requerido a él excede sus fuerzas o bien que es requerido de trabajar horas complementarias cuando no corresponde, no lo desea o peor aún no le son pagadas); y si aun así la empleadora persiste en su decisión, haciendo caso omiso al planteo del empleado, se produce una mutación de la situación, ya que el estrés laboral estará causado por la acción u omisión dolosa de la empleadora. La empleadora en ese caso ya no puede decir que la sobrecarga de trabajo y sus consecuencias le son ajenos.

- **La asignación de tareas de una categoría superior:**

El hecho de que el trabajador realice ocasionalmente tareas propias de una categoría superior, aunque produzca daño, no es necesariamente «mobbing», salvo que forme parte de «un plan deliberado» para producir daño.

- **El abuso de *ius variandi* de manera aislada:**

Para algunos autores, el abuso de «*ius variandi*» desarrollado de manera aislada, (digamos, por ejemplo, una acción ocurrida una sola vez) no constituiría “mobbing”, aunque muchas veces esta figura forme parte de la estrategia global.

- **Postura de que “un ambiente malsano de trabajo” no es mobbing *per se*.**

Se ha dicho que si la agresión constante, la hostilidad, es en relación con todos los trabajadores del lugar, entonces ello implica un “inadecuado estilo de dirección” y no necesariamente mobbing.

Podemos observar esta postura en: CNAT, Sala II, 29/5/2009, «Repetto, María Macarena c/ FST S. A. y otros s/ despido» donde se dijo que “Debe distinguirse entre el “mobbing”, por un lado, y un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad». (CNAT, Sala II, 29/5/2009, «Repetto, María Macarena c/ FST S. A. y otros s/ despido»).

Sin embargo, por nuestra parte, creemos que esta postura es relativa. Porque si un cliente concurre al estudio jurídico para realizar un planteo de que es objeto de insultos, malos tratos, palabras que socavan la autoestima, y que ello le ocurre al resto de los compañeros, no podemos menos que observar que es **ese cliente en particular** y no otra persona, el que nos reclama auxilio y una solución jurídica a la tortura diaria que lo aqueja.

Por ello, entendemos que en ese caso aun así se puede llevar a cabo un planteo de mobbing, con los cuidados probatorios necesarios, dado que la

accionada no podría escudarse en que “se acosa a todos, y no sólo a esta persona en particular”. El aforismo “mal de todos” no es consuelo ni excusa jurídica al mobbing aplicado.

- **EL MOBBING Y LA CULTURA EMPRESARIAL.**

El Mobbing como estudio de un fenómeno social surgió desde la psicología y pedagogía y luego fue objeto de numerosos estudios. Es evidente que allí fue el comienzo del interés que fue despertando.

Sin embargo, aún hoy, al interior de las empresas no se ha buscado “visibilizar, estudiar y evitar” la ocurrencia del Mobbing con el mismo ahínco con que lo ha hecho el estudio académico.

Y ello, ¿por qué? Porque en los lugares de trabajo, a menos que exista una verdadera toma de conciencia de que constituye un mal y un peligro, el “mobbing” es muchas veces funcional, tanto a nivel “macro” en las empresas (presionar por una mayor productividad y caso contrario expulsar a quien no se percibe como muy productivo) como a nivel “micro” (egoísmos y envidias pequeñas, riñas personales y locales).

Así, desde el punto de vista sociológico, el Mobbing, como concepto, tiene relación con otras dos ideas o fenómenos:

--La Cultura organizacional o empresarial

--El Clima organizacional o empresarial.

--La hiposuficiencia reclamacional del trabajador.

- **La cultura organizacional**, al interior de cualquier empresa o entidad empleadora, es el conjunto de conceptos, costumbres, hábitos, normas e información que perciben los empleados y los miembros, que genera en todos ellos emociones, actitudes y conductas en el trabajo acordes con los lineamientos y objetivos de la organización.

Esta cultura organizacional es un hecho que existe por sí mismo, y a la vez puede ser direccionada por esa empresa, como organización de trabajo, en pos de la subsistencia y mejora de la organización. La cultura organizacional, como toda relación de poder, fomenta algunas conductas e *inhibe* otras.

A su vez, dentro de la cultura organizacional existen diversos “climas”.

- **El clima de trabajo** es el *ambiente variable* que hay en el trabajo, una fuerza fluyente de relaciones que tiene efectos en la conducta de todos los trabajadores.

Los autores Brow y Moberg consideran que el clima es una “serie de características del medio ambiente interno de la organización”, tal y como lo “perciben” los miembros de ésta.

Así, hay climas organizacionales positivos que sí originan una **relación de bienestar entre los miembros de la empresa**, y hay otros climas que, bajo la excusa de mejorar la productividad (u otras) pueden originar **actitudes visibles o invisibles de enfrentamiento y agresión** entre el personal.

“Conocer y comprender la cultura de una organización de una empresa, significa crear las condiciones adecuadas para guiar su acción en el tiempo; significa considerar con atención las coordenadas para la consolidación o para el cambio organizativo; significa dotarse de instrumentos estratégicos y operativos adecuados como palancas fundamentales para orientarla al éxito.”

- **El Mobbing y la Hiposuficiencia del trabajador.**

Ahora bien: si la empresa o la parte empleadora no organiza dispositivos para evidenciar, prevenir y erradicar el acoso laboral, ¿qué ocurre en la parte referente al trabajador o trabajadora? Lo decimos así, porque en numerosos fallos se observa una especie de culpabilización al estilo “por qué razón dejó pasar el tiempo”, “por qué no lo denunció antes”, “lo consintió”, o peor aún, “es una fabulación, porque recién comienza a hablar de este tema cuando es despedido”.

Este aspecto nos lleva al tema de la hiposuficiencia del trabajador.

El trabajador, registrado o no, se encuentra en la necesidad de obedecer órdenes y servir al sentido de producción de la relación laboral que lo une a su empleador. Ante ello, tiene un gran temor a perder su fuente de trabajo y esto lleva a que sea testigo o víctima de situaciones que le resultan plenamente desfavorables.

Esta hiposuficiencia reclamacional provoca lo siguiente entonces:

--O bien la víctima de acoso calla para no ser desvinculado y perder el medio de vida propio y de su familia.

--O bien el trabajador que resulta ser testigo de una situación de acoso debe callar y no denunciar ni atestiguar la situación ocurrida, por la misma razón.

De esta manera, se produce un manto de silencio sobre las acciones realizadas. Estas acciones son “invisibilizadas”, provocando que la persona acosada se sienta cada vez más incomprendida, fuera de lugar, culpable y alterada psíquicamente.

Un estudio realizado en empresas de Perú por parte la consultora “Genderlab” da cuenta que solo dos de cada 100 mujeres víctimas de hostigamiento laboral interponen denuncia legalmente; además, un 29% de trabajadoras no comenta de lo sucedido, un 25% menciona a sus compañeros de trabajo, y sólo un 19% lo habla con su jefe. “La Organización Mundial de la Salud estima que una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sido objeto de violencia física o sexual. En gran parte, estos delitos no se denuncian y muchas mujeres y hombres sufren en silencio”.

- **EL MOBBING Y LA OTREDAD NEGATIVA.**

Recordemos aquí que el acoso laboral puede ser realizado desde los jefes al empleado inferior en rango; o bien desde los compañeros al empleado igual en rango; y por último, incluso desde empleados de inferior rango hacia un empleado superior en el mismo.

Pues bien, hay veces en que la situación de Mobbing no se da en un marco de “estrategia para que el empleado renuncie”, sino solamente en un marco de “no soportamos más a este empleado porque es *distinto*”.

En esa cultura empresarial, sería más fácil pensar que todos los hombres y mujeres son iguales. Pero no es así: todos son iguales y ...son distintos. Para cada uno de los integrantes del grupo de empleados, se produce la situación en que deben defender sus derechos y demostrar su valía individual. Se propone el acercamiento a la otredad donde la existencia del Otro es necesaria para realizar el reconocimiento del yo.

A veces, lo hacen a costa de comparar y excluir al empleado como un “Otro”.

La idea del “Otro negativo” fue esbozada por Tzvetan Todorov en su obra “**La Conquista de América- El problema del otro.**” En realidad, la “otredad”

forma parte integral de la comprensión de toda persona, ya que es el individuo mismo el que asume un rol de “sí mismo” en relación con “otros” representándose a ese “otro” como algo exterior a sí. Pero lo que se vuelve preocupante es cuando se crea otro tipo de “Otro”; un otro que es indeseado, abyecto... en este caso, algo que no merece estar en la empresa patronal. Es el “otro negativo”.

Cuando se desarrolla sobre un empleado o sobre una empleada el “aura de que es “el otro negativo””, se crea un proceso de alteridad donde las personas sienten que tienen que compartir un espacio público con “alguien que es extraño, que se desconoce y que causa inseguridad”. Ello se conjuga con el surgimiento de resentimientos, juicios, críticas respecto de ese “Otro”.

La cuestión de la “otredad negativa” ha sido particularmente desarrollada en el ámbito del estudio sociológico de las prácticas genocidas, de modo tal que se ha visto que las mismas (con toda su gravedad) tienen un “primer instante en que comienzan”. Ese primer instante ocurre cuando, al principio, se comienzan a aplicar las diferencias entre “nosotros” y “ellos”.

Es en ese momento, cuando se genera una etapa de *clasificación de personas*. Esto permite etiquetar a la víctima como a un “otro negativo”, aún dentro de la sociedad (y en nuestro caso, dentro de la empresa empleadora).

De esta manera, en el proceso hasta producir las medidas genocidas más graves, se comienza primero por etiquetar a ciertas personas como una amenaza, identificarlas con símbolos (físicos u orales) y mencionarlos con nombres que generan un rechazo del resto de la sociedad. Con ello se los excluye del medio en que se encuentran (en la sociedad toda, o bien en nuestro caso, de la empresa empleadora) por medio de afirmaciones que incitan a la separación y que se difunden en el lugar.

Así, si tenemos en cuenta que las grandes prácticas genocidas de la humanidad comenzaron con un primer desprecio, o una primera “re clasificación” o motejación negativa de las personas (otredad negativa) veremos la importancia que tiene la prevención de este tipo de fenómenos. No tenemos que permitir que ocurra ni un solo de los esbozos de estas conductas, que contienen en sí la semilla de una tragedia.

- **EL MOBBING Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

- **El fenómeno:** En el año 2020 ha tenido lugar la eclosión de los encierros por coronavirus y las “fases”<sup>1,2,3</sup>. Por ende, se hicieron omnipresentes el trabajo a domicilio, la realización de estudios en el hogar, los cursos, los zooms y también... los análisis intensivos y ubicuos de la perspectiva de género.

En efecto, en este año, a lo largo y ancho de las expresiones doctrinarias y académicas, se observa la afirmación y el clamor acerca de que se debe revisar de punta a rabo todas normas legales *en todas las ramas del*

*derecho*, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

De esta manera, si bien el Mobbing o Acoso laboral no coincide con el Acoso sexual, sí es verdad que, en la generalidad de los casos, todo lo relativo al género de las víctimas de acoso va a tener una gran incidencia en su resultado final.

Recordemos que la perspectiva de género hace enfoque no sólo en lo que ocurre con el universo de la mujer, sino también con las personas de todo el colectivo LGTB+Q y las personas que no se definen binariamente.

Existen casos de Mobbing donde el acosador, si bien no persigue un favor sexual, sí ocurre que directa o indirectamente utiliza el género (la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género) del trabajador o trabajadora acosado o acosada para hacer particularmente doloroso e incisivo el trato que lleva a cabo.

- **Cómo observar y prevenir la ocurrencia de Mobbing desde una perspectiva de género.**

La observación desde la perspectiva de género debe realizarse en un antes, concomitantes y después de la ocurrencia del acoso laboral.

Hacemos referencia a un “Antes del acoso” en el sentido de que las personas o empresas empleadoras deben plantearse conceptualmente la necesidad de prevenir este tipo de situaciones, cómo las prevendrán, y qué harán para que “algo cambie para que cambie” el clima de la entidad.

En forma concomitante: aquí será indispensable que la empresa empleadora tenga formada su opinión (con la etapa anterior), y aplique directivas que eviten su producción y profundización.

Y luego de la ocurrencia del acoso laboral: aquí será tarea de las autoridades administrativas y judiciales, observar si ocurrió o no el acoso y actuar en consecuencia.

A lo largo de todas estas etapas, es indispensable observar si el mobbing aplicado lo ha sido en un marco donde:

- Se presuponía que era la mujer la que debía hacerse cargo de *deberes de cuidado* en relación con la empresa y sus empleados.
- O al revés, se presupone que la mujer que se tiene que ocupar de cuidados en su hogar, está violando normas y reglamentos de la empresa.
- Deben observar si en la cultura empresarial se entiende como natural que se produzcan ascensos de las otras personas que no son la mujer o la persona que integra el colectivo LGTB+Q
- O bien, si ocurre en la empresa que se sanciona a la empleada o integrante del colectivo LGTB+q por una modalidad de vestido particular.
- Observar si se sanciona con mayor énfasis a la mujer o al integrante del colectivo LGTB+Q por determinadas conductas, mucho más que a otra persona que no pertenezca a esos grupos.

- Vigilar si se mira con desagrado y se tiende a reprimir a una mujer que de pronto ha tomado conciencia de sus derechos y los reclama. “Incluso cuando hay conciencia de que los cambios en las mujeres pueden ocasionarles problemas, o que sus familiares se oponen a sus esfuerzos, hay sorpresa. Se espera que las mujeres no modifiquen sus pensamientos, sus creencias, sus costumbres y tradiciones, que con los programas de género mejoren pero que no sean radicales y no provoquen conflictos”
- En otro aspecto, también incide el género del acosado o la acosada, cuando se observa que quienes lo/la persiguen, lo hacen desde una posición de poder que surge del esquema patriarcalista propio de la situación actual imperante. En un sistema patriarcalista, a la consabida hiposuficiencia del trabajador, se suman relaciones de poder asimétricas, entre hombres/poderosos y mujeres/integrantes de LGTB+Q que se encuentran en situación de vulnerabilidad, por hallarse en una posición de «subdiscriminación» que hace que carezcan de equivalentes recursos para actuar con autonomía y, por lo tanto, con auténtica libertad.

Por ejemplo, es característico del acoso moral el acto del jefe varón ordenando a la empleada que entre en su oficina, no ya para acosarla sexualmente, sino para retarla, denigrarla y proferir todo tipo de afirmaciones que socaven su autoestima. Es indispensable que los agentes del derecho que analicen el caso puedan discernir: Esa mujer, inserta en un sistema patriarcalista, podía negarse a entrar en ese lugar? ¿Y entonces, habiendo entrado por orden de ese jefe -supongamos que esa circunstancia sí fue observada por testigos- y escuchándose la voz que se eleva, acaso no puede darse por cumplida la prueba de que la empleada está siendo acosada, aunque los otros empleados estén afuera de la habitación?

- Un caldo de cultivo para nuevas situaciones de Mobbing, de tipo Descendente u horizontal, sería un clima de trabajo en el cual se alienta a los empleados a no expresar nada de su vida privada que no coincida con la heteronormatividad. “Es común escuchar afirmaciones del tipo “lo que hagan entre cuatro paredes a mí no me importa”; sin embargo, no es muy difícil inferir que esta reflexión solo se aplica a las identidades sexuales no hegemónicas”. “La condena a permanecer en el closet –o en el armario–, junto con otros tipos y formas específicas de LGTBI-fobia, generan en los trabajadores y trabajadoras LGTBI daños en su salud, como baja autoestima, autoexclusión y depresión, que en situaciones límites han derivado en suicidio”.

- **EL WOLLYING.**

Un tipo especial de acoso psicológico que debe analizarse con perspectiva de género es el “Wollying”.

“Llamamos Wollying (woman + bullying) a esa forma sutil con la que las mismas mujeres se agreden entre sí. Muchas veces, es una manera de crear pertenencia cuando no la hay: qué mejor manera que criticar a otra para



sentirte acompañada o fuerte.”

- El objetivo del Wollying no es necesariamente causar un daño, sino que se produce como respuesta de patronos que aún rigen en lugares de trabajo y mentalidades patriarcales. En ocasiones las mismas mujeres no advierten que están llevando a cabo el Wollying. Chismes, formación de bandos, desplantes sutiles. Se crean atmósferas tóxicas que las mismas mujeres ayudan a reproducir cuando proyectamos una enemiga en donde hay una igual.
- Disparadores de Wollying: Pueden ser los mismos:
- **El estado físico de la otra mujer.** “Hacemos Wollying por el atractivo físico cuando desacreditamos a la linda o llamativa, o a quien nos parece fea o gorda, y le hacemos un vacío, ignorándola o ridiculizándola para dinamitar su confianza e inhibir su capacidad de interacción grupal. Cuando le creamos mala ama a alguien solo porque notamos que está llamando la atención de los hombres o miramos feo a esa otra porque "no da salir así a la calle", de alguna manera, estamos justificando una agresión sexual por lo que esa mujer supuestamente "provoca" con su imagen o estilo”.

Aquí podemos ver que detrás del Wollying aplicado a la víctima, hay un estereotipo de belleza determinado, o bien de cómo debe comportarse una mujer en sociedad y en relación con el género opuesto.

- **El comportamiento social y sexual:** Se hace Wollying a la otra mujer cuando se la critica porque se desea que la conducta de otra sea "la correcta. " Sucede cuando una mujer pregunta a otra (que podría ser su compañera de trabajo) por qué lleva a cabo determinadas conductas sexuales o “morales”, ya sea por acción o por omisión. Se le hace el vacío a una mujer que sale de lo “común” de la conducta de todo el resto, o bien se le dice que su manera de vivir no es normal.
- **La relación con la maternidad:** Hacemos Wollying por la maternidad cuando no contemplamos otra posibilidad de realización femenina que la que pretendemos aplicar a la otra mujer como una perfecta opción de vida.

Por ejemplo, cuando “una empresaria con hijos carga el mote de mala madre cuando no los busca por el colegio todas las tardes y la que siempre está esperando en la puerta con los brazos abiertos”

O bien, se critica a una empleada porque sale del trabajo puntualmente y no desea hacer horas extra, porque quiere estar en su hogar para cuando llegan sus hijos.

También lo observamos cuando algunas empleadas critiquen a otra porque simplemente ha manifestado que no desea tener hijos.

- **El parámetro del éxito social o laboral.**

Las mujeres pueden criticar a otras, descubriéndoles sus fracasos, juzgándolas con rigidez. En realidad nadie puede ser perfecto en todas las áreas, y por tanto siempre habrá un aspecto en el que se produzca una falta. Ante ello, observando secretamente el éxito que puede haber tenido la víctima en otros ámbitos, se la critica abierta u ocultamente de manera acerba por las fallas que pudiera haber tenido.

- **Posibles causas del Wollying:**

El espíritu humano en general, y el femenino en particular, tienen una energía poderosa. Esta energía puede estar dirigida contra otras mujeres, aplicando la “microviolencia”, basada probablemente en estereotipo de roles propios del sistema patriarcal.

Wollying puede ser la violencia simbólica ejercida por una mujer o grupo de mujeres, sobre otra mujer, criticando o poniendo mote que concuerdan con el “orden patriarcal”. Ese orden patriarcal puede estar “metido en sus esquemas mentales” de modo tal que se produce un “cercenamiento de libertades”: el cercenamiento de libertad de una mujer que considera que no corresponde usar faldas más cortas, pintarse, ser más atractiva o bien no preocuparse por su aspecto exterior (cualquiera de esas variantes) la convierte en agente de violencia respecto de las otras.

“El as de la baraja de la violencia sobre *el otro* es, precisamente, la capacidad de generar violencia de “lo otro sobre lo otro”, es decir, de “la otra sobre la otra”, ya sea sobre ella misma o sobre otra de su mismo sexo.”

- **Cuál es el sentido jurídico de analizar el concepto de Wollying.**

Podríamos preguntarnos entonces, qué sentido tiene estudiar este fenómeno, que hasta acá ha merecido pocos estudios sociológicos y ninguna observación jurídica.

Luego de reflexionar sobre el particular, entendemos que el sentido es el siguiente:

- Por una parte, visibilizar la situación. Nos ha ocurrido que clientas realizaron la consulta sobre situaciones de Wollying en su lugar de trabajo. Plantearon ante sus jefes que sentían que habían recibido maltrato de género y se les respondió que “no era de género porque lo que ud. plantea es de mujer a mujer, y no hay ningún hombre involucrado en lo que Ud. describe”. (sic, planteo realizado en 2020, situación ocurrida con anterioridad en Capital Federal en un ámbito terciario educativo privado).

Como no había “ningun hombre involucrado en el planteo”, entonces se

consideró que la situación no encuadraba en la ley 26485.

- Sin embargo, es indispensable hacerse cargo de este argumento, observando que en **la ley 26485 artículo 6 inciso c) se describe así a la “violencia laboral contra las mujeres”**: “aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”.

Es decir, que el Wollying, ejercido de una mujer (empleada o jefa) hacia otra mujer empleada, discriminándola, menoscabándola, por requisitos de estado civil, maternidad, edad, apariencia física, embarazo, sí constituye “violencia laboral” aún cuando no haya una persona del sexo opuesto involucrada.

- **EL TELE-MOBING. EL MOBING Y EL TELETRABAJO.**

Luego de Febrero y Marzo 2020 se ha instalado en nuestros países el peligro del Covid-19, una situación en la que nos vemos obligados a trabajar desde nuestros hogares, todo ello como una necesidad a los fines de evitar o morigerar el contagio por el virus.

“En Junio 2020, el 51 % de los trabajadores argentinos cree que perderá su trabajo si el negocio de su empleador sufre serios efectos a causa de la crisis de Covid-19, según una encuesta realizada por la consultora Randstad; y el 64 % de los consultados asegura estar preocupado por el impacto negativo que la crisis desatada por el coronavirus puede tener sobre su seguridad laboral”

Como vemos conforme estas encuestas, y también como surge del “sentido común”, es evidente que la hiposuficiencia reclamacional del trabajador se ve aún más disminuida.

Para la Dra. Julia Soul, de Ceil/Conicet, “la pandemia y las políticas de aislamiento pusieron al capital en una situación paradójica en la que el mejor modo de hacer frente a la crisis es parar. Parar la circulación de mercaderías y personas, parar la producción. Es una situación bastante inédita. ... Nosotros el 16 de Abril de 2020, a un mes de inicio del ASPO, organizamos una actividad donde la pregunta era, “cómo están enfrentando los trabajadores esta circunstancia”. Participaron compañeros y compañeras desde distintos gremios y diversa responsabilidad gremial, y entonces encontramos tres frentes a los que había que responder: primero, de continuar trabajando por constituir trabajo esencial, el segundo: procesos que venían anticipándose pero que el contexto de pandemia cambia las posibilidades de confrontar o accionar (en relación con los requerimientos salariales) y el tercer escenario: las situaciones de precariedad con desprotección de colectivos enteros de trabajadores, como los docentes reemplazantes de la provincia de Santa Fe, o turnos enteros de **call centre** que estaban en periodos de prueba, y se terminaba el período de prueba y

recibían el despido; ello incrementó la vulnerabilidad de sectores muy amplios de trabajadores. ... Hoy, varios meses transcurridos, vemos que hay ofensiva sobre los salarios, que bajaron en términos absolutos, y hay una reactivación muy fuerte de prácticas y discursos de flexibilidad, reforma laboral, propaganda acerca de la innovación tecnológica en la reorganización de la producción, y una continuidad de la flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, que son previas a la pandemia pero ahora se han agudizado...”

El empleado o empleada se ve entre la disyuntiva de continuar trabajando desde su casa, en el mejor de los casos, o bien perder su trabajo (más allá de las discusiones jurídicas ulteriores de la validez de la desvinculación o la duplicación que corresponda en su indemnización).

Entonces, el trabajador o la trabajadora acepta **todo**. Acepta trabajar más horas. Acepta trabajar con sus propias herramientas de trabajo. Pagando o encareciendo su propia conexión a internet. Acepta comunicaciones que debe responder de manera inmediata por WhatsApp o por e mail de sus jefes y compañeros, a pesar de que ya no sea una hora razonable o sea en un fin de semana.

Hemos visto, como casos de Acoso laboral, durante esta cuarentena, las siguientes situaciones:

--Se le ha pagado menos al trabajador: en numerosas ocasiones, hemos observado que al trabajador sólo se le pagó “a través del subsidio de Anses” y la empresa patronal no le depositó el resto de su salario.

-- Se le pide al trabajador que se “quede conectado” y que cuando surja una consulta o un trabajo (un mail, un WhatsApp) debe contestarlo o realizar una tarea determinada. De esta manera, el trabajador queda a disposición durante una jornada de doce horas, por lo menos. Se desdibuja la relación trabajo/ tiempo libre. El tiempo se “perfora”. Es “poroso”. Se le piden horas extra sin reconocerlas como tales.

--La parte empleadora está todo el tiempo controlando al trabajador, a través del e-mail, WhatsApp, etc., por lo que existe una mayor “capacidad de control” del empleador por medio de los medios digitales.

-- En ese sentido, el teletrabajo actúa como un mecanismo que desarticula la organización sindical de los trabajadores. El abogado laboralista y profesor en la UBA Guillermo Gianibelli afirma que este sistema de teletrabajo termina siendo “un mecanismo muy útil para sacar al empleado del proceso de organización colectiva; produce una fractura profunda de la organización sindical”.

--Lo que el Dr. Anibal Cuadrado, de la Universidad Nacional de Rosario, y estudioso de la problemática de los trabajadores de empresas administradoras de APP nos aporta especialmente en esta área información que es parte de su investigación “de campo”. Conforme esta información, en el caso de trabajadores de las App existe:

\*\*Acoso y abuso de órdenes de parte de los supervisores (Supervisores que son personas físicas, ya no la App electrónica), a través del Chat, como de innumerable cantidad de correos electrónicos, dentro y fuera de sus horarios supuestamente establecidos de trabajo.

\*\*También conforme expresiones del Dr. Anibal Cuadrado, se entiende que “el hecho de la precarización en sí misma implica un riesgo psicosocial, donde los trabajadores de empresas administradoras de APP son víctima de

inseguridad, de covid, de las inclemencias del tiempo, con total desinterés de la empresa por protegerlo. Asimismo, se observa que les roban las bicicletas y las motos constantemente y las empresas empleadoras no hacen absolutamente nada, con lo cual se lo puede considerar como una forma de Mobbing de manera indirecta, por omisión”.

--Un ejemplo de Tele mobbing (aún cuando ocurrió en el año 2019, cuando todavía no existían las normas de Aislamiento obligatorio) en relación con los trabajadores de empresas administradoras de App, es el caso conocido periodísticamente en todo el país, conforme el cual un empleado de 63 años llamado Ernesto, por suerte con un casco, se cayó en medio de la calle y quedó en muy mal estado y sangrando; lo auxilia una persona que pasa, que resulta ser periodista (y luego da a conocer la situación públicamente), y mientras lo llevaba al hospital, el empleado envía un mensaje a la empresa de la App. El diálogo entonces fue el siguiente:

\_\_“Me caí en la bicicleta, en la calle”

\_\_(La empresa): “Cómo se encuentra el pedido? Está en buen estado para poder ser entregado?”

\_\_”No lo sé, no me puedo mover”

\_\_(La empresa). “Me esperas un momento por favor?. “ Ernesto, me podrías mandar una foto de los productos por favor?”

\_\_”No, no puedo moverme”

\_\_(La empresa) “Es parte del procedimiento, por favor tendrías que cancelar la foto para poder cancelar el pedido”.

\_\_”Imposible moverme”.

Aquí se ve claramente que existe Mobbing en el sentido de desmerecer al empleado como ser humano, y sólo preocuparse por las cosas que llevaba. Además, es destacable la insistencia con que la empresa pretende que el empleado se mueva, sacrifique su bienestar, salud e integridad física, a los fines de sacar esa foto de los productos que “es parte del procedimiento”. A ello se suma por supuesto, la precariedad en que se encuentra esta persona, y que nadie en realidad vino en su ayuda ni había ningún mecanismo de asistencia para casos similares.

Este mobbing es también “Telemobbing” o “Mobbing a la distancia,” obligado por la situación y el tipo de tareas que realizaba el trabajador.

#### 10) **PALABRAS FINALES:**

Es evidente que, años después del descubrimiento y desarrollo de este concepto, la conciencia de que el acoso o Mobbing es un flagelo en el lugar de trabajo realmente se ha expandido. Ya nadie podría negar que es una posibilidad y un peligro.

Al igual que los casos que originaron el movimiento “Me, too”, actualmente los casos de acoso laboral no requieren una prueba completa y acabada de su producción, sino solamente la exposición de indicios que lo hagan verosímil. La prueba circunstancial se torna fundamental en estos casos.

Las empresas y entidades empleadoras (término que podría ser abarcativo de un amplio universo que abarca desde una sola persona hasta organizaciones gubernamentales) ya no pueden hacer oídos sordos a estas situaciones, dado que ahora se conoce adónde conduce el ocultarlas: a la enfermedad, la destrucción y hasta la muerte.

Es indispensable que nuestro país termine el proceso de ratificar el convenio

OIT 190 sobre la Violencia y el Acoso laboral, y luego proceda a instaurar mecanismos ciertos de detección del fenómeno, prevención y en última instancia, castigo a este tipo de conductas. Por un mejor lugar de trabajo para todos, donde las personas sientan que realmente desarrollan su personalidad y su espíritu, y no “dejan la vida” por los bienes de la empresa.

(\*) Adela Perez del Viso

Abogada y notaria (1986-1988- U.N.Litoral). Diplomada en derecho de las familias en el nuevo Código civil y comercial (2017, Universidad Católica de Cuyo sede San Luis); Profesora (I.F.D.C San Luis, 2014) y Especialista en Educación y derechos humanos; y en Educación y TIC (I.F.D.C. San Luis, 2017 y 2018). Maestranda de Derecho del Trabajo y las relaciones internacionales (UNTREF, cohorte 2019). Docente de Derecho internacional público y de Inglés jurídico en la Universidad Católica de Cuyo sede San Luis. Docente del Instituto de Formación y capacitación del poder judicial de San Luis (Dr. Tomas Jofre). Secretaria de redacción de la revista “Tomas Moro” de la Universidad Católica de Cuyo sede San Luis. Autora de “Argentina and the enforcement of Human Rights Conventions” (obra colectiva), Juris Rosario.