

UNIVERSIDAD SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADO: MANUSCRITO CIENTIFICO

Licenciatura en Criminología y Seguridad.

Acoso laboral entre compañeros.

Workplace harassment between colleagues.

Romero Candela

Legajo: CYS00091

Tutora: mgter Gauna María Belén.

Córdoba, Noviembre de 2022

Indice

Resumen y Palabras claves	1
Abstract y Keywords	¡Error! Marcador no definido.
Introduccion	¡Error! Marcador no definido.
Metodo	7
Resultados	9
Discusion	¡Error! Marcador no definido.
Referencias	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

El presente manuscrito científico se dirigió a la evaluación del acoso laboral, particularmente al mobbing, que es aquel que se da entre compañeros. Se buscó entender cómo era la relación entre dichas personas, observando sus conductas y causas que llevaban al acosador a cometer dichos delitos. Junto con los antecedentes mencionados permitieron obtener los rasgos más característicos del autor.

Para esta investigación se utilizó el Análisis Operativo de Casos que trata de un procedimiento analítico que permite entender el comportamiento desplegado por el autor en la dinámica de un hecho delictivo con la finalidad de obtener información relevante.

Como método se implementó un tipo descriptivo y explicativo, con un enfoque cualitativo y no experimental. Los instrumentos que se involucraron fueron libros, tesis, artículos, etc. Fue un estudio no probabilístico, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con la característica de la investigación.

Como último paso se dio una breve discusión sobre nuestros cambios a lo largo de este trabajo, una opinión personal y la forma en que se entendió este determinado tema.

Palabras claves: acoso laboral, mobbing, compañeros

Abstract

This scientific manuscript was directed to the evaluation of workplace harassment, particularly mobbing, which is that which occurs between colleagues. We sought to understand how the relationship between these people was, observing their behaviors and causes that led the harasser to commit such crimes. Together with the above-mentioned antecedents, they made it possible to obtain the most characteristic features of the author.

For this research, the Operational Case Analysis was used, which is an analytical procedure that allows us to understand the behavior displayed by the author in the dynamics of a criminal act in order to obtain relevant information.

As a method, a descriptive and explanatory type was implemented, with a qualitative and non-experimental approach. The instruments that were involved were books, theses, articles, etc.

It was a non-probabilistic study, since the choice of elements does not depend on probability but on causes related to the characteristic of the research.

As a final step there was a brief discussion about our changes throughout this year. work, a personal opinion and how this was understood a certain topic.

Keywords: workplace harassment, mobbing, co-workers

Introducción

El análisis del comportamiento criminal, en tanto especialidad novedosa, se construyó con base en distintos aportes realizados por la criminología y las ciencias de la conducta aplicados al campo de la práctica criminalística.

El uso de la psicología para comprender y prevenir la criminalidad debe considerarse desde los orígenes de la ciencia psicológica. Sin embargo, el empleo y la construcción de metodologías con fundamento empírico son relativamente recientes.

El método de Análisis Operativo de Casos es una herramienta de apoyo a la investigación, trata de un procedimiento analítico que permite entender el comportamiento desplegado por el autor en la dinámica de un hecho delictivo con la finalidad de obtener información relevante que pueda ser aplicada al desarrollo de nuevas hipótesis y estrategias de investigación y a la elaboración del perfil de su autor para facilitar su individualización. El análisis debe realizarse a través de la reconstrucción estrictamente secuencial de la estructura de la acción, ya que interesa determinar cómo fue que realizó determinada conducta y en qué contexto y, dentro de ello, identificar las estructuras latentes, que es lo que nos transmite rasgos de una persona en particular.

Como antecedentes se pueden citar: En 1957, Jambes Brussel construye el primer perfil psicológico criminal considerado como tal de manera estricta. Por medio de la comparación de conductas delictivas con enfermedades mentales y teniendo en cuenta escenas de los crímenes, logra, a través de un método deductivo, delimitar un perfil cuyas afirmaciones correspondían con las del Mad Bomber, sujeto que plantó numerosas bombas en Nueva York en los años 50 (Fortete, 2006)

Holmes y Holmes (2009) consideran tres objetivos principales que se desprenden del análisis y estudio psicológico del delincuente:

Aproximación a una valoración desde la criminología social y psicológica de la personalidad del delincuente.

Consideración de las inferencias posibles en relación a las pertenencias del delincuente halladas en las distintas escenas del crimen.

Sentar las bases de posibles focos de indagación e hipótesis claves en la investigación penal.

Según Fortete (2012), el análisis criminal implica analizar metódicamente la información criminal que llega a las diferentes áreas operativas y, gracias a la denuncia ciudadana, es posible determinar las condiciones sociopolíticas, demográficas y delictivas que caracterizan una región o utilizarlas para la resolución de casos particulares.

Por otra parte, es fundamental recalcar que la construcción de un perfil no debe limitarse solo a consideraciones psicológicas. Tampoco debe tomarse la construcción de ese perfil como algo rígido e inmodificable, dado que los distintos análisis han demostrado que de una situación pueden surgir distintos perfiles o que un mismo perfil puede modificarse debido al perfeccionamiento del autor en su carrera delictiva.

Para la confección del perfil del autor se tiene en cuenta el motivo el cual está dirigido a la obtención de un determinado objetivo (motivo personal, sexual, enriquecimiento, etc.). Puede tratarse de un conjunto de motivos, pero siempre debe tomarse en cuenta que hay un motivo principal. Se lo ha considerado como un problema social importante y visto como

uno de los mayores factores provocadores de estrés a nivel laboral (Escobar y Fernández 2012). Los tipos de acoso laboral son: acoso vertical descendente o bossing, acoso vertical ascendente y acoso horizontal o mobbing el cual nos centraremos con mayor profundidad.

Desde esta toma de conciencia, numerosos investigadores (Heinz Leymann 1993; Hirigoyen 1999) han intentado definirlo como situaciones de hostigamiento psicológico ejercidas por una persona o grupo de personas sobre otra, preferentemente en un entorno laboral.

Es una temática que ha sido estudiada desde múltiples disciplinas porque las modalidades en que puede presentarse y las consecuencias que puede producir son de diversa índole. Dentro de la temática del mobbing, hay muchos señalamientos para efectuar, desde los caracteres, los ámbitos y modalidades, el hostigamiento verbal, físico, psicológico e incluso sexual; hasta cuáles grupos han sido identificados como más vulnerables a este tipo de práctica.

(Leymann, 1986, como se citó en Zapf y Gross, 2001) describió el mobbing como una situación en la que las víctimas no pueden ejercer control para resolver el problema. En ese sentido, es una forma de agresión en donde existe un desequilibrio de poder entre el hostigador y la víctima.

Por otro lado, Garcia y Angelelli (2004), también nos hablan de tres elementos característicos, a saber:

- Se lo define en término de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor
- Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima.

- El comportamiento agresor debe ser persistente

Como antecedentes podemos encontrar: López, Seco y Ramírez (2011) donde se analizan los factores estructurales y organizativos que favorecen las prácticas de acoso psicológico en Colombia. Consideran que de la forma en que está planteado el acoso psicológico, hace referencia solo a las personas como actores de las prácticas de acoso, dejando de lado a las organizaciones. En este sentido, las organizaciones como instituciones creadoras y reguladoras de normas, no reciben ninguna responsabilidad por las conductas violentas que se generan a su interior.

Luciana Echevarría (2021), presentó junto con el abogado y trabajador de la empresa de Energía de Córdoba (EPEC), Carlos Cafure, un proyecto de Ley contra la violencia laboral en Córdoba establece un procedimiento ágil para denunciar la violencia laboral y penas y sanciones para los violentos. Cuenta con el apoyo de numerosas organizaciones sindicales, académicas y políticas y desde nuestro bloque vamos a insistir para que sea tratado en la comisión de trabajo y pueda ser abordado en el recinto.

La mayoría de las propuestas están destinadas a establecer penas o sanciones para quienes ejercen los abusos laborales. Este tema puede ocasionar varios problemas a sus víctimas, el poder del mobbing es destructivo y suele ir en aumento, al dejarlo crecer puede convertirse en una amenaza grave.

Sin embargo, no es esperable que un trabajador en ejercicio de sus labores recurra a la justicia a través de este tipo de acción, principalmente por temor a perder su puesto de trabajo y sustento de vida, para esto se debería incorporar herramientas que a la vez

permitan la prevención y además disuadan a los empleadores de permitir y demostrar que estamos frente al acoso laboral. (Otaola, 2021).

En la actualidad se han presentado varios fallos jurisprudenciales sobre reclamos interpuestos por los trabajadores víctimas de *mobbing*, teniendo en cuenta que aún no existe regulación incorporada en la Ley de Contrato de Trabajo, principalmente fuente normativa laboral Argentina. Si existen proyectos legislativos que buscan su regulación, tratando de responder a esta necesidad, mientras que en otros países ya ha sido regulada.

Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación será:

Describir y explicitar las acciones gubernamentales tendientes al abordaje del análisis de la conducta criminal de acosadores en el ámbito laboral llevado adelante por el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba.

Y de manera específica:

- Indagar el desarrollo del método de análisis operativo de casos en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba relacionado al *mobbing*.
- En caso de que se haya presentado situaciones de *mobbing* explicitar los casos emblemáticos en donde se ha utilizado el análisis operativo de casos.
- Realizar una aproximación al análisis sobre el perfil criminal del acosador en el ámbito laboral.
- Analizar las relaciones laborales horizontales entre compañeros.
- Detallar razones – causas que llevan a la realización del *mobbing*.

Metodo

El presente proyecto posee un alcance de tipo descriptivo y explicativo. Descriptivo porque se buscó describir un fenómeno, en este caso, el mobbing; especificar sus propiedades, características y rasgos, intentar además definir sus objetos/sujetos involucrados; y recolectar datos para medir las variables. Y también explicativo porque se explicó las causas y el por qué ocurre el fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

Por otro lado, el enfoque fue cualitativo ya que como material fueron utilizados fuentes documentales y recolección de datos sin medición numérica.

Como último, estamos frente a un tipo no experimental ya que se basa en categorías, conceptos, variables ya existentes para luego analizarlos. Además, fue transversal ya que se utilizó un momento exacto de la investigación, el cual se realizó por única vez.

Los participantes involucrados serán artículos, jurisprudencias (casos), libros, documentos.

Se está frente a un estudio no probabilístico ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación.

Para alcanzar los objetivos mencionados se utilizaron los distintos instrumentos:

Fuentes primarias tales como artículos, libros y tesis, fuentes documentales (normativas), jurisprudenciales y un conjunto de distintas bibliografías.

Fuentes secundarias, que consiste en bases de datos como: Google académico, Scielo, entre otras, Para obtener información en las fuentes se utilizaron palabras claves como: Mobbing, Acoso laboral en el trabajo, Mobbing y sus consecuencias, entre otras.

Las categorías específicas en las que haremos énfasis son:

- El mobbing es un tipo de acoso laboral que se da entre compañeros, cuyo fin es provocarle un daño tanto psicológico como emocional a la víctima. Me centrare particularmente en el acosador para comprender el porqué de sus acciones.
- Acoso laboral: Son acciones que buscan hacer daño constantemente al trabajador produciendo miedo, desanimo, entre otras consecuencias.
- Perfil criminal: Descripción de las acciones más comunes que produce el sujeto denominado acosador.
- Jurisprudencia (casos): Casos o fallos de los órganos judiciales referidos al acoso laboral.
- Motivos que impulsan al acoso laboral: Lo que impulsa a una persona a actuar en determinada forma.
 - Envidia: Sentimientos de enojo hacia otra persona por el deseo de obtener lo que tiene u ocupar su lugar en cualquier ámbito de la vida
 - Ideologías: Diversos pensamientos internos de la persona para la realización de su vida.

Resultados

- Indagar el desarrollo del método de análisis operativo de casos en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba relacionado al mobbing.

No se pudo explicitar el análisis de casos operativos en la provincia de Córdoba, debido a la falta de información disponible sobre mobbing.

- En caso de que se hayan presentado situaciones de mobbing explicitar los casos emblemáticos en donde se ha utilizado el análisis operativo de casos.

Por ausencia de material informativo o jurisprudencial no se logró desarrollar este objetivo.

- Realizar una aproximación al análisis sobre el perfil criminal del acosador en el ámbito laboral.

Luego de haber realizado el análisis correspondiente se ha podido observar que los rasgos más usuales en los acosadores laborales es que estos son mentirosos ya que presenta una imagen falsa de sí mismo; encantadores para dar una buena impresión al principio, pero esconde su verdadera personalidad; de baja autoestima; controladores; críticos, pero no de una manera constructiva si no de forma dañina. (Tom Field 1996; Hirigoyen 2001; Piñuel 2001).

Debido a que presentan un gran complejo de inferioridad buscan descargar su ira en las demás personas por las cuales no sienten arrepentimiento o empatía. (Tom Field 1996; Hirigoyen 2001; Piñuel 2001).

Suele tener características parecidas a las de un psicópata al principio es encantador y luego se vuelve obsesivo, controlador y manipulador. (Tom Field 1996; Hirigoyen 2001; Piñuel 2001).

- Analizar las relaciones laborales horizontales entre compañeros.

Dichas relaciones laborales horizontales se dan entre personas de un mismo rango jerárquico, es decir, entre compañeros, colegas o un grupo de trabajo. A la que normalmente se le da menos importancia que el vertical ya que se los considera como una simple discusión dentro de un equipo de trabajo. Aquí no suele haber una situación de mayor poder formal por el puesto que se ocupa, puede haber poder informal por los años en la empresa, los contactos que se tiene dentro y fuera de la misma o bien, por las relaciones familiares que puede haber.

- Detallar razones-causas que llevan a la realización del mobbing.

La más frecuentes son la envidia debido a una diferencia en el puesto de trabajo (provocando malestar en la otra persona para que abandone su puesto el cual quisiera ser ocupado por el acosador), en sueldos, méritos, mejor desempeño laboral (gran capacidad o inteligencia para resolver cuestiones laborales lo que le otorga mayor reconocimiento a diferencia de sus compañeros) como así también las diferencias en general entre el acosador y sus víctimas que pueden ser el pensamiento, físico, vestimenta, ideologías, lo que deja claro que el problema proviene siempre del acosador.

Han existido diferentes factores, una de ellas es la presencia de un acosador y cabecilla, en donde el acosador suele buscar aliados para reforzar el mobbing y obliga a la víctima a

sentirse desplazada. Las víctimas suelen ser personas mejor preparadas o se destacan notablemente por encima del resto del equipo lo que ocasiona una inseguridad en el acosador.

Discusión

Sobre el presente trabajo se pudo encontrar un tipo de violencia que puede darse en varios momentos, ámbitos, en diferentes edades, etc. Particularmente nos centramos en el acoso laboral guiado hacia el mobbing, que es realizado entre los mismos compañeros.

En el ámbito laboral ¿Es posible que un Criminólogo pueda detectar si es que existe alguna perfilación criminal?

Un Criminólogo o Criminóloga es aquel experto que se dedica al estudio del delito en si mismo, analiza sus causas, consecuencias, formas de prevención, motivaciones, tanto del delincuente, como de la víctima y el propio control social. Es aquí donde se recogen un amplio abanico de disciplinas que deben ser conocidas por el criminólogo, que aporta una visión que ningún otro profesional puede. Este va intentar buscar el ¿Por qué? de la acción o lo cometido.

A lo largo del trabajo se ha realizado un recorrido por las diferentes características, orígenes, desarrollos, etc. Extrayendo material de noticias, libros, investigaciones, entre otros.

Por más que sea una problemática que nació hace tiempo, actualmente sigue siendo un tema relativamente nuevo y de “moda”. Esto se comprobó al analizar los pocos

antecedentes de jurisprudencia que hay en relación a este tipo de acoso, los cuales son poco claros y no dan un indicio de cómo actúa la justicia frente a estos casos.

Existen diferentes provincias que aun ni siquiera cuentan con oficinas para recibir denuncias y ser un canal de recepción o una ley que defienda este tipo de violencia por lo que a la hora de intentar hablar sobre esta problemática me encuentro limitada por la poca información que se establece sobre el tema. Aunque si hay que destacar que hay una visibilidad mucho mayor que hace 10 años atrás.

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

A pesar de las diferentes definiciones propuestas por diferentes autores, la mayoría coinciden en que lo que lo caracteriza al mobbing es su tiempo, su frecuencia, y su intencionalidad con la que se “ataca” a la persona objetivo.

Aunque muchas veces se lo toma como una simple discusión, se ha llegado a la conclusión de que los motivos de estos actos son normalmente planeados por el acosador para producirle el mal a otro compañero. Algunas veces únicamente por placer y otros, desde mi posicionamientos personal y profesional el más común, por envidia.

Al hablar del perfil criminal del acosador se logró entender cómo se manejaba a la hora de llevar a cabo su objetivo, siendo este una persona manipuladora, mentirosa, y obsesivo.

Son personas con rasgos de personalidad narcisista, psicópatas, personalidades perversas, capaz de lograr que su víctima sufra serios problemas de salud, intentar perjudicarla y de que termine abandonando su lugar de trabajo, ya que creen que pueden utilizar y destruir a la víctima sin tener ningún sentimiento de culpa o remordimiento. Llega a ser una forma de violencia muy difícil de advertir porque no hay personas capacitadas dentro del ámbito laboral para detectar estas agresiones. Es absolutamente destructivo para la persona que lo padece, y para la organización en la cual se lleva a cabo.

Por su parte, cualquier persona puede convertirse en víctima, en cualquier momento, siempre y cuando se encuentre en un entorno laboral que favorezca la aparición de situaciones de acoso y sea percibida por el acosador como una amenaza.

Se debe entender que si le damos importancia a la salud mental como bien jurídico, el cual tiene que ser protegido, se estaría logrando un mejor funcionamiento en las empresas, donde será un pilar fundamental cuidar la salud de los trabajadores.

El mobbing enferma a nuestros trabajadores y somos nosotros como sociedad quienes deben 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 modelos de protocolos de prevención y tratamiento de casos, es cuestión de buscar el que más se adecue a nuestra organización y adaptarlo. Este tiene que ser un trabajo en conjunto, la responsabilidad es de todos.

Una incorporación segura del criminólogo en el ámbito laboral lograra la obtención de datos significativos que nos digan en la medida de lo posible, como actuar y en qué casos tanto para la víctima como para el victimario.

Referencias

Duque Arias, Catalina María (2010). *Consideraciones sobre el Acoso Laboral. Perfil del acosador*". Universidad de San Buenaventura Medellín

Barón Duque, Miguel y otros (2003). *“La Espiral del Mobbing”* Universidad de Sevilla –

Boné, M. L. (2017). *Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy [en línea]*. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/mobbing-caracteristicas-especificas-intervenciones.pdf>

Miguel Barrado, Vanessa; Prieto Ballester, Jorge Manuel (2004). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial*. Universidad Católica Boliviana San Pablo

Fortete, C. (2012). En Bertone, F. M. y Fenoll, A. M. (Comps.) *El análisis operativo de casos como técnica de investigación criminal en Criminalista y Criminología-implicancias prácticas de la investigación penal* (pp237-256). Córdoba, AR: Advocatus.

Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*.

Pujol i Valls, Núria.

Holmes, R. y Holmes, S. (2009). *Profiling violent crimes: An investigating tool*. Sage.

Leymann, H (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. Traducción. París: Du Seuil.

Peralta, María Claudia (2004). “*El Acoso Laboral – Mobbing – Perspectiva Psicológica*”–

Universidad Complutense de Madrid.

Piñuel, I. (2001): *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Sal

Terrae. Santander.

Tierno Centella. (2018) *Características del acoso horizontal en el trabajo: Acoso laboral*,

Blog. Disponible en: <https://tiernocentella.es/caracteristicas-del-acoso-horizontal-trabajo>