

image not found or type unknown



www.juventudrebelde.cu

image not found or type unknown



**Mobbing Autor: www.iepa.es Publicado: 23/04/2019 | 07:27 pm**

## **Mobbing: Entender y denunciar**

Un reclamo que debería ser más frecuente en los Órganos de Justicia Laboral y tribunales municipales es el de aquellos trabajadores hostigados por colegas

**Publicado: Martes 23 abril 2019 | 08:06:45 pm.**

**Publicado por: Mileyda Menéndez Dávila**

No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas.

### **Séneca.**

Un reclamo que debería ser más frecuente en los Órganos de Justicia Laboral y tribunales municipales es el de aquellos trabajadores hostigados por colegas y/o superiores cuando alguna de sus características desafían los prejuicios del grupo, en especial la raza, identidad sexual, apariencia, modo de hablar o conducirse, estado civil, capacidades físicas o portar una enfermedad como el VIH.

Esa violencia psicológica se vale de gestos, palabras o decisiones arbitrarias para «hacerle la vida imposible» al sujeto repudiado e impedir su desarrollo profesional. Internacionalmente se conoce como Mobbing (del verbo inglés to mob, expulsar) término acuñado por el etólogo austriaco Konrad Lorenz para referirse a la agresividad con que algunos grupos de animales proscriben a un supuesto intruso en lo que consideran su territorio.

La doctora Yoanka Rodney, pedagoga experta en temas de género, mencionó que este flagelo afecta al siete por ciento de la población trabajadora, y llega a superar el 25 por ciento en América Latina en sectores como la salud, la educación o el arte.

Ese deliberado maltrato verbal y/o modal puede extenderse por meses o años, y es más abierto en la medida en que resulta menos «personal» y más una herencia cultural del gremio, que lo incorpora acríticamente como parte de sus rutinas. Tal hostilidad puede llegar a palpase en el ambiente y alimentar una intolerancia que no solo viola los derechos individuales de la víctima en concreto, sino que socava el desarrollo de la entidad y complejiza las relaciones interpersonales dentro y fuera del recinto.

Como en el bullying escolar, su finalidad es someter al individuo, apocarlo, lo cual impacta gravemente en su salud porque incrementa el riesgo de padecer estrés, ansiedad, depresión insomnio, irritabilidad, fatiga crónica, ataques de pánico, cambios de personalidad, ideas suicidas y dolor muscular, entre otros trastornos acumulativos.

Muchas de esas personas fueron humilladas antes por motivos similares en la escuela, la casa o la comunidad, y en vez de aprender a defender sus derechos o ignorar asertivamente la agresión, tienden a autolimitarse para no atraer nuevos escarnios. A veces hasta renuncian al reconocimiento de sus méritos o al puesto que ocupan, suceso que suele repetirse en los centros por los que transitan e irónicamente se les acusa de inestables, informales o irresponsables.

## **Ejercita tus derechos**

El mobbing es una clara violación de los derechos individuales, empezando por el de recibir un trato digno en cualquier lugar del país y el de gozar de entornos laborales saludables. El tema emerge con frecuencia en los servicios de consejería de Prosalud y los debates académicos que propician las facultades de Derecho y las cátedras de Género de varias universidades.

Puede que sea engorroso castigar a quienes incurren en esta práctica en Cuba porque aún no está tipificada como delito, pero existe una figura legal que describe la esencia de esa conducta y pudiera frenar su avance: el artículo 295.1 del Código Penal vigente prevé una sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de 200 a 500 cuotas (o ambas) para quien discrimine a otra persona o incite a la discriminación, con manifestaciones y ánimo ofensivo a su sexo, raza, color u origen nacional o con acciones para obstaculizarle o impedirle por iguales motivos el ejercicio o disfrute de los derechos de igualdad establecidos en la Constitución.

No pocas veces esa violencia sale a la luz pública cuando la víctima pierde los estribos y responde físicamente o verbalmente a sus ofensores sistemáticos. Entonces el colectivo apela a su capacidad para sancionar esa actitud «pendenciera e irrespetuosa» y no ven reparo en acudir al Código de Trabajo o el Reglamento disciplinario.

Si la dirección del centro se hace eco de esa injusticia o no ha intentado frenar el abuso previo también incurre en delito, porque el artículo 297.2 del citado Código Penal especifica que quien imponga una medida disciplinaria ilegalmente por enemistad, venganza u otro fin malicioso, incurre en una sanción de privación de libertad de seis meses a dos años o multa de 200 a 500 cuotas.

Ciertamente es difícil probar el prejuicio que impulsa un acto discriminatorio, pero un tribunal puede hallar trazas en documentos de la entidad, evaluaciones periódicas, correos electrónicos, quejas ante el sindicato u otras evidencias de injusticia alevosa. También las víctimas pueden aportar certificados médicos que prueben el daño a su salud, y proponer testigos que describan las situaciones de descrédito o burla a las que han sido sometidos.

El Servicio de Orientación Jurídica del Cenesex ha asesorado casos de ese tipo y cuenta con una red de juristas

que pudieran asumir el acompañamiento de las víctimas desde sus bufetes en diversas provincias.

<http://www.juventudrebelde.cu/suplementos/sexo-sentido/2019-04-23/mobbing-entender-y-denunciar>

**Juventud Rebelde** | Diario de la juventud cubana  
Copyright © 2017 Juventud Rebelde