

PEÑA CANDIA, Miryan Josefina, *Mobbing. La Respuesta Jurídica en el Paraguay. DERECHO LABORAL TOMO I - APORTES DOCTRINARIOS*, E. 2015, INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS (IJ). CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Py, 370 pp, ISBN: 978-99953-41-32-9.

El libro de *DERECHO LABORAL* en su *Tomo I* contiene interesantes y recomendables *Aportes Doctrinarios* sobre la materia. La Dra. Miryam Josefina Peña Candia, actual Ministra de la Corte Suprema de Justicia, con vasta experiencia en la docencia y la investigación, con varios textos jurídicos publicados, y una larga carrera judicial en el fuero laboral, quien aporta un excelente e innovador material en la obra mencionada, enfocando en esta oportunidad su investigación como respuesta jurídica en el Paraguay, al fenómeno conocido como **MOBBING**, definida como la plaga laboral del siglo XXI, por su elocuente cifra.

Sabido es que la relación laboral se configura con la subordinación, remuneración y prestación personal del servicio y crea vínculos en el ámbito del trabajo (más allá del formalismo de un contrato de trabajo, la ausencia o existencia de éste, en nada afecta la relación laboral), sin embargo, el carácter de desequilibrio que presenta la relación, puede generar la práctica del maltrato o abuso laboral.

Este fenómeno, llamado también acoso laboral o acoso moral en el trabajo, es conocida comúnmente a través del término inglés **mobbing**, que significa 'asediar', 'acosar', 'acorrallar en grupo'. La acción del hostigador u hostigadores es conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectando directamente su trabajo, por la violencia psicológica injustificada que reciben a través de actos negativos y hostiles dentro o fuera del trabajo por parte de grupos sociales externos, de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores.

El **mobbing**, como se señala en el artículo, es uno de los mayores problemas actuales en el ámbito del trabajo y tiene efectos tan nocivos en las relaciones laborales que no solo dañan la salud de los/as trabajadores/as, sino también permea en la propia organización, la economía y la sociedad en general, y aunque parezca un fantasma –por su falta de visibilidad–, es una realidad.

Como referencia, presenta datos estadísticos y estudios de la realidad europea y una rica información sobre los orígenes y avances de los estudios científicos sobre la agresividad intraespecie en el campo de la etología y luego del comportamiento humano en las organizaciones, desde la década de los 70. Así contribuye con una variada fuente de conceptualización de expertos en la disciplina, con un minucioso y detallado análisis de los elementos componentes del mobbing así como sus caracteres configurativos.

Contiene un interesante listado de situaciones, que considera como motivadores del mobbing, que a su vez, éste puede presentarse de distintos tipos, como ser el: mobbing horizontal o entre pares; mobbing vertical descendente o bossing, del superior a uno o más subordinados; mobbing vertical ascendente, uno de los más raro pero existente; mobbing estratégico o institucional, estrategia propia de la empresa; y el mobbing maternal, contra mujeres embarazadas. Incluye a su vez, una clasificación del mobbing, según sus efectos, pudiendo ellos ser: de primer grado; de segundo grado; y, de tercer grado, el más gravoso de todos.

Lo más interesante que describe, son los trastornos laborales que no configuran como mobbing, cita y explica, marcando la diferencia, entre ellos: el estrés laboral; el síndrome de burn-out (estar quemado); acoso sexual en el lugar

de trabajo; y los problemas organizacionales, de dirección o liderazgo. Entre estos supuestos y el mobbing, existe una delgada línea que los separa, sin embargo, con la lúcida explicación, disipa cualquier duda.

En cuanto, a lo referente a la legislación del mobbing, menciona que en forma específica, ya existe en algunos países de la Unión Europea, y en la región latinoamericana, sólo en Colombia y Brasil, y otros países cuentan con algunas disposiciones generales en la materia.

Aunque el enfoque jurídico del mobbing en el Paraguay, da cuenta la misma, que no existiendo una legislación específica que contemple la figura dentro de la regulación de la relación del trabajo, no es una razón para que impida su persecución y castigo. Presenta la existencia de diferentes atajos y alternativas jurídicas que pueden brindar protección a los derechos de trabajadores afectados, además, supone que el mobbing, muñado de comportamientos hostiles, atenta contra los derechos fundamentales de las personas, como la dignidad, la libertad, integridad física y moral, intimidad, el honor y otros valores protegidos como la salud, el higiene y la seguridad en el trabajo. Y argumenta que la ausencia de una legislación específica de regulación del mobbing en el Paraguay no es óbice para que los jueces sancionen y establezcan reparaciones, pues la Constitución Nacional, el Código del Trabajo y el Código Civil sumado a los documentos internacionales sobre DDHH, consagran protección, amparo e indemnización, un buen y suficiente basamento para impedir que, a falta de regulación específica, se mantenga impune las conductas del acosador moral. Ahora bien, la falta de denuncia y demandas, serían las trabas para su impunidad, y podrían deberse al desconocimiento sobre el tema por parte de los trabajadores, abogados y aun de los empleadores, lo que impide visibilizar el problema.

Para concluir, se recomienda como un material de consulta obligatoria y se enfatiza la importancia de su difusión a los efectos de la concienciación sobre la existencia de este fenómeno tan pernicioso, que pueda enmarcar muy positivas consecuencias, pues al tiempo de la redacción de este destacado aporte de la Dra. Peña, en el país solamente se contaba con una sola jurisprudencia, la Sentencia N° 105/2007, del Tribunal Laboral 2ª Sala, Capital, dictada en un caso paradigmático de mobbing, cuyo texto íntegro se acompaña. Los pocos y esporádicos, planteamientos de litis con implicancia de mobbing, no significa que el problema no exista en nuestro país, y felizmente, el mismo Tribunal de Trabajo, vuelve a sorprender con una nueva jurisprudencia, el Acuerdo y Sentencia N° 133 del 2012.

Mirian SANTOS DE MERCADO
IIJ-CSJ-PY