

Seguro por desempleo

Es una prestación que recibe el trabajador en relación de dependencia que ha sido despedido. Tiene la finalidad de compensar el descenso de los ingresos que se produce de un momento al otro ante el despido. También se propone evitar el desaliento del trabajador y favorecer que cuente con dinero para realizar una nueva búsqueda de empleo. La prestación incluye un monto de dinero, asignaciones familiares, cobertura médica, reconocimiento de antigüedad para la futura jubilación mientras dura el subsidio, orientación laboral si el trabajador la solicita y la posibilidad de capitalizar el dinero del subsidio para el armado de algún emprendimiento. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informa que la duración de la prestación está en relación con el tiempo efectivamente trabajado y contribuido al Sistema de Seguridad Social (Fondo Nacional de Empleo), en los últimos 2 ó 3 años al cese o despido (para los comprendidos en la Ley 25.371 y 24.013 respectivamente).



Lectura

Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral

Por Andrea Fabiana Mac Donald

El fenómeno de *mobbing* es considerado una injuria hacia el trabajador y, por lo tanto, una causa justa y válida para considerarse despedido.

1 - CONCEPTO Y ORIGEN

Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica del MOBBING como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo.

Según esta definición, el MOBBING sería un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia una tercera persona que en realidad es la víctima, el objetivo.

El MOBBING es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del MOBBING.

El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tienen problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo.

Este fenómeno social debe darse en el ámbito de las relaciones laborales. Se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo. En España se lo ha calificado como un psico-terror laboral. En cuanto a las manifestaciones más comunes son: acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información.

En cuanto al origen del MOBBING como riesgo laboral puede hallarse en:

- a) Factores de riesgo psico-social: en el entorno relacional, en el lugar de trabajo, en cuanto a la relación con sus superiores, con los subordinados o compañeros, sus pares.
- b) Factores de riesgo por la organización del trabajo: presiones y carga del trabajo, contenido de la tarea y definición de funciones y responsabilidades.

En cuanto a su desarrollo, este comienza con ataques suaves seguidos de una intensificación en lo que se refiere a los comportamientos violentos o agresivos por parte de los superiores o de sus compañeros.

(continúa en página siguiente)

Pasado un lapso de tiempo la empresa toma conocimiento y finalmente se llega a la marginación o bien a la expulsión del trabajador de la vida laboral. En cuanto a las consecuencias negativas del MOBBING, estas afectan al trabajador ya que daña su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.). En lo que respecta a la empresa, las consecuencias son una disminución del rendimiento y el enrarecimiento del clima laboral:

La envidia es una de las causas que origina este fenómeno, dado que siempre las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral. Debemos tener en cuenta que este fenómeno mencionado se compone de una serie de actos aislados realizados por los hostigadores que tienen por objetivo que la víctima se sienta atemorizada, se sienta inútil y culpable de los actos que comete debido a la inseguridad que crece dado el hostigamiento que padece.

II - LA COMPENSACIÓN POR DAÑOS EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Es importante relacionar el MOBBING en cuanto a la compensación por los daños que ocasiona en la relación laboral. Comparto la opinión con un importante jurista español, el Dr. Román Gil Alburquerque, quien ha tratado este tema desde el punto de vista económico. Es importante considerar los costos sociales que acarrea este fenómeno y cómo compensamos los daños causados sufridos por un trabajador bajo relación de dependencia.

III - ¿EL MOBBING ES UN RIESGO LABORAL?

Algunos autores opinan que el MOBBING puede constituir un riesgo laboral verdadero y concreto para la salud del trabajador que lo sufre. El MOBBING no se manifiesta súbitamente sino que requiere de un período prolongado constituido por una serie de hechos o actos aislados ejecutados por el o los hostigadores. Debe ser ese hostigamiento de carácter permanente, continuo. La meta de todo hostigador es el derrumbamiento psicológico de la víctima lo cual origina en ella, inseguridad, temor y desconfianza en sí misma.

Este hostigamiento es intencional, ya que como ya dijimos, persigue un objetivo concreto: la salida de la empresa u organización donde se desempeñe.

El trabajador, quien es la víctima, sufre un daño moral irreparable debido a los constantes actos o hechos que realizan los hostigadores sobre él mismo.

IV - EL FENÓMENO "MOBBING" EN LA ARGENTINA

Algunos ejemplos de acoso moral fueron de notoriedad en nuestro país:

- a) Junio de 1998: El encargado de seguridad de un local de Wal-Mart en la provincia de Córdoba hizo desnudar a 36 empleadas para tratar de recuperar 6.000 pesos faltantes.
- b) Octubre de 1999: 150 empleadas de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron obligadas a desnudarse para un control. Los directivos de la firma alegaron que la requisa era una atribución legal.

En Europa, más de 12 millones de trabajadores padecen este fenómeno social llamado MOBBING.

El 20 de Julio de 1998 se desarrollaron en Ginebra las Jornadas sobre VIOLENCIA EN EL TRABAJO en donde intervinieron naciones como Francia, Argentina, Rumania, Inglaterra y Canadá. Allí señalaron las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual en el lugar de trabajo. Esto fue un informe proporcionado por la Oficina Internacional del Trabajo. En estas jornadas se señaló que las categorías más expuestas son la de los taxistas, el personal de los servicios de salud y los maestros. Se destacó además que este fenómeno constituye un problema mundial y a la vez preocupante.

Por último, la OIT propone algunas soluciones frente a este fenómeno:

- a) Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos.
- b) Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes.
- c) Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas.
- d) Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia.

BIBLIOGRAFÍA

- Informe sobre las jornadas sobre *mobbing*, España, Barcelona, 28 de Septiembre de 2000.
- *Mobbing o acoso moral en el trabajo*. Román Gil Alburquerque. Economic & Jurist.
- *Mobbing: el acoso psicológico en el trabajo*. Iñaki Piñuel, Editorial Aguilar.

Fuente: Mac Donald, A. F. *La actualidad desde el derecho*, 28 de octubre de 2011.

DERECHOS LABORALES- VIOLENCIA LABORAL.

1) Analizar el siguiente video

<https://www.educ.ar/recursos/124788/violencia-laboral>

- A. ¿Qué datos estadísticos se presentan?
- B. Según los casos presentados ¿Cuál es la problemática laboral?
- C. ¿Cómo se define el abuso o violencia laboral?
- D. Comente sobre uno de los casos que se presentan en el video.
- E. ¿De qué manera se ejerce violencia psicológica laboral? ¿ cómo se expresa?
- F. Investigar cuál es el porcentaje de mujeres que tienen cargos o puestos jerárquicos hoy en Argentina.

2) Leer la bibliografía sobre violencia laboral y responder.

- a) Definir Mobbing laboral.
- b) ¿Qué factores de riesgo pueden presentarse?
- c) ¿Cómo comienza o como se va desarrollando el Mobbing laboral?
- d) ¿Por qué se considera el Mobbing Riesgo laboral?
- e) Comente sobre casos de Mobbing que se dieron en Argentina.