

III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2011.

El acoso laboral en psicología jurídica.

Varela, Osvaldo Héctor, De La Iglesia, Matilde y Caputo, Marcelo Carlos.

Cita:

Varela, Osvaldo Héctor, De La Iglesia, Matilde y Caputo, Marcelo Carlos (2011). *El acoso laboral en psicología jurídica. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-052/577>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRwr/oZ8>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

EL ACOSO LABORAL EN PSICOLOGÍA JURÍDICA

Varela, Osvaldo Héctor; De La Iglesia, Matilde; Caputo, Marcelo Carlos
Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

Desde hace tiempo se vienen generando importantes avances en las conceptualizaciones acerca del acoso laboral, las mismas parecieran, en ocasiones, resultar escasas al momento de intentar capturar la complejidad de los fenómenos humanos y sociales implicados. El acoso laboral, de una forma u otra, siempre ha existido. Sin embargo, su frecuencia, intensidad y sus consecuencias psicológicas, laborales y jurídicas han adquirido relevancia, en los últimos años, en muchos países, incluso en la Argentina. Nuestro interés por el acoso laboral se ha plasmado en los desarrollos que hemos venido realizando desde el proyecto Ubacyt P433 de la programación 2008-2011: El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la Psicología Jurídica, dirigido por el Profesor Osvaldo Varela. En dicho marco evaluamos que la Psicología Jurídica como ciencia auxiliar de la labor de la Justicia Nacional -entre otras- necesita profundizar sus desarrollos sobre el tema a fin de prestar el mejor servicio a la comunidad. En la actualidad los desarrollos teórico-conceptuales y prácticos para abordar eficazmente esta problemática resultan insuficientes, constituyéndose un área de vacancia respecto del conocimiento en esta rama de la Psicología. La modalidad de investigación elegida responde al paradigma cualitativo, dicha delimitación posibilita un abordaje del objeto de estudio que contempla su complejidad.

Palabras clave

Acoso Laboral Psicología Jurídica

ABSTRACT

BULLYING IN THE LEGAL PSYCHOLOGY SCOPE

Although since long time ago it has been generating significant progress in the conceptualizations about bullying, in occasions these seems to result poor at the moment of trying to capture the humans and social phenomenon implicated. One way or another, bullying always has existed. However, its frequency, intensity and its psychological, labor and legal impact become important in last years in several countries, even in Argentina. Our interest in bullying drift on the developments that we have been doing since the UBACyT P433 project, 2008-2011 program: Bullying in the public administration. Legal Psychology contribution, directed by Professor Osvaldo Varela. Within that framework, we evaluate that today legal psychology as an auxiliary science of the National Justice -between others- need to go deep in this matter development in order to provide the best service to the community. In the present, the theoretical-conceptual and practical developments to effectively ap-

proach this problem result insufficient, becoming a vacant area regarding knowledge in this branch of psychology. Research method chosen responds to the qualitative paradigm, such a definition enables an approach to the subject of study which provides its complexity. developments to effectively approach this problem result insufficient, becoming a vacant area regarding knowledge in this branch of psychology.

Key words

Bullying Legal Psychology

Este trabajo expone la necesidad de profundizar en las conceptualizaciones acerca del acoso laboral desde el campo de la Psicología Jurídica. Tarea que hemos intentado realizar durante el desarrollo del proyecto UBACyT P433 de la programación científica 2008-2011: El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica, dirigido por el Profesor Osvaldo Varela; y que continuaremos efectuando en el devenir de la siguiente programación UBACyT.

Sobre el acoso laboral desde hace algunos años se vienen generando significativos avances respecto de su conceptualización y desarrollo, pero los mismos, en ocasiones, parecieran resultar insuficientes al momento de intentar capturar la complejidad de los fenómenos humanos y sociales implicados en él. El acoso laboral, de una forma u otra, siempre ha existido y lo hemos podido visualizar históricamente pero, solo desde su sistematización bajo una figura acabada es que podemos abordarlo desde el entrecruzamiento de los discursos del Derecho y la Psicología mediatizados por la acción del Estado.

El acoso laboral es un fenómeno que se desarrolla tanto en la esfera pública como privada, afecta a un número significativo de trabajadores de todas las áreas y tiene como objeto a individuos más allá de su género, edad, credo y lineamiento político entre otros factores. Es decir que va más allá de cuestiones de clases y formación.

Por acoso laboral entendemos al conjunto de situaciones en las que uno o más trabajadores se ven sometidos a varias conductas negativas por parte de otro individuo o conjunto. Dichas conductas se manifiestan de manera frecuente -una vez por semana- durante un lapso de tiempo extenso -seis meses mínimo. Frente a dichos comportamientos de sistemática violencia los individuos afectados no logran implementar una defensa eficaz. La ausencia y/o ineficacia de la defensa psíquica puede producir alteraciones que afectan todos los cam-

pos del desarrollo del individuo, comenzando por el área laboral y vincular hasta alcanzar -en ocasiones- lo corporal a partir del desarrollo de trastornos psicósomáticos. (Kaës, 1998)

El acoso laboral es un producto destructivo en lo que respecta al individuo pero, también lo es en lo que hace a la organización del trabajo. Evidencia fallos a nivel de las condiciones y medio ambiente de trabajo, producto este del entrecruzamiento de variables históricas, en lo que respecta a la organización propiamente dicha, a lo institucional -en sentido amplio- y a lo personal, de cada individuo involucrado. La posición que adopta cada trabajador con relación a su tarea, en los diversos ámbitos en los que se inserta responde necesariamente al sistema de significaciones que cada uno posee y este delimita el placer o displacer, la satisfacción o el sufrimiento asociados a la práctica. El acoso laboral es una de las dimensiones penosas, provocadoras de sufrimiento en la vida laboral. (de la Iglesia & Vitale, 2010) En esta línea los desarrollados teóricos y prácticos de la escuela de la Psicodinámica del Trabajo de raigambre francesa, son un interesante punto de partida para abordar y evaluar el análisis de las prácticas asociadas al acoso laboral (Dejours, 1992)

En dicho marco hemos visto que el acoso laboral tiene múltiples sinónimos: mobbing, acoso moral, acoso psicológico, hostigamiento, psicoterror, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica, etc. Al respecto rescatamos las teorizaciones precursoras sobre el tema. En la década del 1980 el Profesor Heinz Leymann introdujo el término de mobbing (utilizado habitualmente de manera equivalente al de acoso laboral en la bibliografía científica) durante un congreso celebrado en Hamburgo sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo. Sostuvo que el mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro. Este otro es así arrastrado a una posición de indefensión y desalimamiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente -como criterio estadístico por lo menos una vez a la semana- y durante largo tiempo -por lo menos seis meses. A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, el maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social. Por su parte, la autora Marie-France Irigoyen (1998, 2000), otra pionera... acuña el término "acoso moral en el trabajo", definiéndolo como toda conducta abusiva -gestos, palabras, actitudes) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica y/o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo".

La temática preocupa a las sociedades industrializadas fundamentalmente, ejemplo de ello es que en el continente europeo, numerosos estudios registran el impacto del acoso laboral y los altos costos que ocasiona. El 9% de 21.500 personas encuestadas para conocer las Condiciones de Vida y Trabajo en la Unión Europea, re-

firieron padecerlo (OIT, diciembre de 2000) así como el 16% de los trabajadores españoles económicamente activos (Alcalá de Henares, Madrid). Suecia registró mayor riesgo en los trabajadores del sector salud (24%) y servicios sociales (23%), coincidiendo con los informes del National Institute for Occupational Safety and Health de Estados Unidos. Estas cifras en los primeros años del nuevo milenio han crecido enormemente. Estimamos que su crecimiento radica significativamente en el sistema de producción capitalista y en su modalidad de implementación en la era de la globalización. Si reconocemos que el fenómeno de la globalización ha influido significativamente en los terrenos económicos, tecnológicos, políticos, ideológicos y culturales, debemos reconocer también que lo ha hecho en la generación de nuevas formas de constitución subjetiva y ha trastocado las modalidades vinculares tradicionales. La sucesión frenética de cambios, acontecimientos, informaciones, conceptualizaciones, en la que nos hallamos, aportan más complejidad aún a los fenómenos sociales, siendo cada vez mayor el desafío de poder acercarnos a su comprensión y de delinear modos posibles de intervención frente a los conflictos emergentes. Quizás haya que continuar cuestionando la ilusión de saberes completos y cerrados, definiciones simples que permitirían dar cuenta de la realidad, claridades conceptuales que brindarían una aparente sensación de tranquilidad... O quizás pudiéramos adentrarnos más bien, en el sinuoso, oscuro y siempre dinámico mundo de la complejidad... Si partimos de considerar al mundo como complejo, en sus más variadas dimensiones, al momento de enfrentarnos al desafío de intentar comprender alguno de sus fenómenos, habrá que saber que algunas aristas del mismo encuadrarán más o menos fácilmente en las definiciones vigentes, pero inevitablemente, otros aspectos se escaparán a los encasillamientos y reclamarán nuevos desafíos a la comunidad académica.

En lo que respecta a la Argentina, según datos suministrado por la Organización Internacional del Trabajo -citado en la 132ª Sesión del Comité Ejecutivo de la Organización Mundial de la Salud, en conjunto con la Organización Panamericana de la Salud, en junio de 2003-, somos uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral. Nuestra sociedad ha comenzado a tomar conciencia acerca de la existencia y necesidad de dar respuesta al problema del acoso laboral padecido por los trabajadores tanto en empresas públicas como privadas. Una muestra de ello es la creación en el ámbito de la "Comisión tripartita de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral" (CTIO), dependiente de la Unidad Ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. (Res. 5/1/07) A la fecha se han sancionado leyes sobre esta temática en distintas jurisdicciones: Provincia de Buenos Aires, Chubut, Jujuy, Santa Fe, Misiones, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Tucumán por ejem-

plo. Existen también proyectos para el tratamiento del acoso laboral en otras varias provincias. En dicho marco la Psicología Jurídica como ciencia auxiliar de la labor de la Justicia Nacional -entre otras- necesita profundizar sus desarrollos sobre el tema a fin de prestar el mejor servicio social a la comunidad.

En el abordaje del tema de acoso laboral y de la práctica de la Psicología Jurídica asociada hemos trabajado en diversas dimensiones: institucional-organizacional, simbólico-imaginaria e histórico-genealógica. En lo referente al análisis propio de la práctica cabe mencionar que continuamos con otros desarrollos ya iniciados en investigación (de la Iglesia, UBACyT 2004/2008 y 2008/2010) desde el área de la Psicología Jurídica de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. El trabajo sobre la práctica misma del psicólogo en el campo jurídico lo hemos signado como un área de vacancia, durante el tiempo trabajado no se hallaron, en general, investigaciones focalizadas en la práctica de la Psicología Jurídica propiamente dicha, sino más bien en sus objetos de abordaje, lo cual dejaba y deja sin problematizar las relaciones recíprocas de producción entre los discursos, las prácticas y sus objetos, en un “tiempo espacializado” y un “espacio temporalizado” (Augé, 1995; de la Iglesia, 2010) Por otra parte, no hemos encontrado documentos suficientes que den cuenta de la actividad que se realiza en el marco de la Justicia Nacional en los fueros donde tramitan causas asociadas o que de lleno toman el tema del acoso laboral; así como tampoco hemos encontrado una sistematización de los procedimientos que se implementan, ni estadísticas de casuística, lo cual implicaría un déficit en la posibilidad de transmisión de la experiencia a la comunidad científica, y a la comunidad en general. La carencia documental ha sido precariamente subsanada por la transmisión oral. Esta ausencia de la práctica como “problema” nos lleva a considerar nuevamente que su estudio y análisis conforman un área de vacancia, tal como ya fuera señalado en la publicación realizada por la Secretaría de Ciencia y Tecnología del Ministerio de Cultura y Educación de la Nación (1999) “La Investigación Científica y Tecnológica en Argentina. Diagnóstico e Identificación de Áreas de Vacancia”.

Respecto del acoso laboral cabe señalar que el estudio realizado en el devenir del proyecto P433 de la programación científica 2008-2010: El acoso laboral en la administración pública. Aportes de la psicología jurídica, nos ha indicado que las áreas de vacancia asociadas a su desarrollo pueden categorizarse de acuerdo a diferentes variables relacionadas con aspectos conceptuales, entre las que incluimos los vínculos entre la Psicología y el Derecho, la investigación interdisciplinaria y las construcciones discursivas junto a los imaginarios y prácticas profesionales correspondientes. Así mismo el abordaje del tema por medio del estudio de casos ha visibilizado que en el intento de conceptualizar diversas situaciones, aparecen en escena los límites de las definiciones vigentes de acoso laboral. Habrá que suponer entonces que la bibliografía científica disponible sobre

el tema de acoso resulta aún insuficiente, o más bien adoptar una mirada en la cual comprendamos que los fenómenos sociales no se adaptan, y no tienen porque adaptarse perfectamente en las definiciones que intentan capturarlos. Por otra parte están las cuestiones que hacen a la personalidad y posible psicopatología de los individuos denunciados y la relación entre las mismas y el tipo de conductas que despliegan. Las particularidades de los casos estudiados, nos enfrentaron a la dificultad de poder encuadrarlos en los enunciados que tradicionalmente se utilizan para definir acoso laboral. Si nos hubiéramos atenido a los conceptos con los que se cuenta en la actualidad habría sido necesario forzar la realidad material para enmarcarla en los mismos, pero la propuesta no ha sido ésta. Hemos debido adquirir una visión que nos permitiera distinguir y diferenciar, incluyendo la complejidad... Entendemos por complejo todo aquello que no puede sintetizarse en una palabra maestra, aquello que no puede retrotraerse a una ley, aquello que no puede comprimirse a un simple concepto. La complejidad remite a un tejido de sucesos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, contingencias, que fundan un fenómeno. Tales operaciones constitutivas deben ser aprehendidas en su mayor amplitud en el camino de la inteligibilidad del fenómeno del acoso laboral. (Morin, 2008) El abordaje de fenómenos complejos demanda generar dispositivos de trabajo afines a ellos y cada abordaje implica una toma de posición, que incluye aspectos epistémicos, metodológicos y éticos. Los objetos de estudio que afrontamos desde el campo de las ciencias sociales son objetos heterogéneos en permanente movimiento, dinámica ésta encarnada tanto en los discursos de los protagonistas intervinientes, como en los discursos disciplinares que los abordan. Entendemos que toda estrategia de intervención es una nueva apuesta, y en tanto estrategia se opone a la idea de una plan preprogramado y rígido que se utilizará en todas las situaciones de igual modo, y en tanto apuesta, implica una decisión, pero también riesgo e incertidumbre... El estudio de casos nos ha dado la posibilidad de visualizar el sistema de fuerzas que va delineando cada caso y la necesidad de recurrir a diversas herramientas (jurídicas, psicológicas, institucionales) en los diversos momentos dialécticos que lo constituyen.

Por otra parte hemos visto que existen nuevas formas de acoso asociadas al despliegue tecnológico. En dichos casos teniendo en cuenta que las conductas de acoso se producen mediante plataformas virtuales, debimos ahondar en el atravesamiento de lo comunicacional desde la perspectiva de las nuevas tecnologías. Estas procuran nuevas modalidades vinculares que no han sido lo suficientemente abordadas/exploradas/conceptualizadas desde los efectos que producen en la subjetividad Asociado a lo expuesto encontramos un blanco en lo que respecta a la reglamentación jurídica de las nuevas tecnologías y su uso.

Otro punto se vincula a los elementos institucionales en inter-juego en todo caso de acoso laboral, a fin de pen-

sar en el rol de las instituciones a la hora de brindar una respuesta sustancial al problema. Nuevamente, el estudio de casos nos ha develado como en la realidad cotidiana se despliegan antiguas y nuevas modalidades vinculares que se cristalizan en una diversidad de configuraciones sociales atravesadas por enunciados violentos de poder y formas sutiles de dominación. El ordenamiento social tradicionalmente se erige en pares antagónicos y se reproduce al interior de las organizaciones como categorías binarias excluyentes entre sí, las cuales limitan un abordaje y ejercicio eficaz frente a la complejidad de los fenómenos sociales. En tal sentido cabría preguntarnos si acaso, muchas veces, la falta de una respuesta operativa a los problemas del acoso laboral -en tanto fenómeno que menoscaba la dignidad y los derechos de las personas-, no es un ejercicio de violencia institucional...

La propuesta que generamos apunta a propiciar un encuentro interdiscursivo que sea permeable a los saberes que conforman el imaginario social y que intervienen veladamente en las prácticas, pero que, anatemizados, son invisibilizados. Es necesario señalar que en general las perspectivas que abordan la temática del acoso laboral no visibiliza la dialéctica entre la mediación individual de la práctica y su mediación social.

En cuanto a la modalidad de investigación con la que hemos trabajado señalamos que la misma responde al paradigma cualitativo, lo que implica un interés en comprender los procesos sociales desde una perspectiva emic -desde adentro-, desde el lugar en que los propios actores sociales significan dichos procesos. Lo cualitativo, se comprende, no tanto por un tipo de dato, ni por una cuestión instrumental, sino, por los procesos involucrados en la "arquitectura" del conocimiento (González Rey, 2000). Proceso cíclico y recursivo, que responde a un continuo ir y venir en la construcción siempre parcial del objeto de estudio (Bottinelli, 2003). La adhesión a esta metodología otorga al proceso investigativo carácter histórico-cultural.

Partimos de una concepción que incluye emoción, contradicción e individualización en relación a la ciencia y no únicamente racionalización, relativizando así la pretensión de objetividad en el abordaje, análisis e interpretación. Lo que ésta investigación refleja es el resultado de lo construido por individuos en tanto productos y productores, integrantes de una sociedad y de una cultura determinada. El enfoque participativo enriquece las explicaciones, el desafío es capturar la complejidad y diversidad de un objeto en permanente cambio (Bottinelli, 2003).

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, H. Et All (1992) La actividad pericial en psicología forense. Buenos Aires: Eclipse
- Chaiklin, S y Lave J. (comps) (2001) Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto. Buenos Aires.: Amorrortu.
- Clemente Díaz, M. (S/F) Fundamentos de la psicología jurídica. Madrid: Pirámide
- de la Iglesia, M. & Vitale N. (2010) En La Psicología Institucional en Docencia, Investigación y Extensión Universitaria, 2º Edición. Compiladora A. Mezzano. Buenos Aires: EUDEBA.
- Dejournes, C. (1992) Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In:
- Chanlat, Jean-François. O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas. Vol-1. São Paulo: Atlas.
- Dejours C. (1998) El factor humano. Buenos Aires: Lumen.
- Gardiner, G. (2003) Construir puentes en psicología jurídica. Buenos Aires: JVE.
- Hirigoyen, M. (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. (2001) El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. (2003). Mobbing: definición y límites, en Respuestas al mobbing en el ámbito laboral. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco.
- http://www.geomundos.com/salud/psicosocial/introduccion-al-pensamiento-complejo----por-edgar--morin_doc_11487.html (13/072009)
- Kaës, R. (1998) Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Buenos Aires: Paidós.
- Kaës, R. (1998) Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Elementos de la práctica psicoanalítica en instituciones. Buenos Aires: Paidós.
- Lewkowicz, I. (2004) Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez. Buenos Aires: Paidós.
- Lourau, R. (1994) El análisis institucional. Buenos Aires: Amorrortu.
- Morin, E. Complejidad, en <http://www.edgarmorin.com/Default.aspx?tabid=55> (04/09/2009)
- Rossi, L. Et All (1995) Psicología: Secuencias Instituyentes de una Profesión. Buenos Aires: Fac de Psi - UBA.
- Salomone, G. Et All (2006) La transmisión de la ética clínica y deontología. Volumen 1. Buenos Aires: Letra Viva.
- Sarmiento, A. Et all. (2005) La psicología en el campo jurídico. Buenos Aires: E.C.U.A.
- Souza Minayo, M. (1997) El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud. Buenos Aires: Lugar editorial.
- Talarico Pinto, I. (2002) Pericia psicológica. Buenos Aires. La Rocca.
- Tkaczuk, J. (2006) Principios de derechos humanos y daño psíquico. Buenos Aires. Quórum.
- Varela, O. Et all. (2000) Psicología forense. Buenos Aires. Abeledo-Perrot.
- Varela, O. Et all. (2005) Psicología jurídica. Buenos Aires. JCE.
- Varela, O. Et all. (2005) Psicología y ley. Buenos Aires. Edivern.