



UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO XXI

TRABAJO FINAL DE GRADUACION

TEMA

“UN MARCO JURIDICO PARA EL MOBBING”

“AÑO 2011”

ALUMNA: ARIADNA ESTEFANIA CONGIN

CARRERA: ABOGACIA

LEGAJO: VABG6218

RESUMEN

Debido a que el “Mobbing” es una modalidad de violencia laboral a la cual hasta la actualidad en nuestro país no se le ha dado un tratamiento específico, surge la necesidad de realizar esta investigación. La misma tiene por finalidad mirar esta figura desde la **prevención** como medio eficaz frente a este tipo de conductas. Se advertirá a lo largo de la presente que, aunque en Argentina se cuenta con una serie de leyes que protegen las relaciones del trabajo, ellas no son suficientes para combatir los efectos negativos generados por este tipo de procedimiento en el ámbito laboral.

Por ello, lo más importante es conceptualizar este tipo de acoso, con sus modalidades, causas y consecuencias a fin de lograr una identificación precisa ante una situación de ésta índole. Del mismo modo, se establecen los posibles tratamientos de recuperación de la víctima y propuestas que pueden atemperar este tipo de violencia laboral.

La prevención como herramienta eficaz contra el “Mobbing” surge, por un lado, del análisis legislativo donde no existe una regulación que proteja de manera integral a los trabajadores de éste país, ya que sólo algunas provincias han previsto esta figura pero con lineamientos poco definidos, como así también, proyectos de ley nacionales truncados. Por otra parte, del análisis jurisprudencial se puede concluir que en pocos casos nuestros tribunales han reconocido este fenómeno y la víctima sólo ha conseguido un resarcimiento económico, lo cual no es suficiente para la complejidad que encierra esta temática, ya que a veces la víctima queda con secuelas irreversibles. Asimismo, se realiza un paneo general del derecho comparado y la doctrina para conocer las distintas ópticas de tratamiento. Por último, se expone un relevamiento de datos, plasmados en encuestas y entrevistas, dando cuenta de la falta de información, cantidad de trabajadores acosados y la necesidad de regular el “Mobbing”.

SUMMARY

When we speak of “Mobbing”, we refer to a kind of violence at the workplace to which nowadays in our country no specific treatment has been provided. This is why the need to carry out this research came up. The aim of this investigation is to look at this problem through the perspective of *prevention* as an effective solution to these kinds of behaviour. You will be able to see throughout this research that even though in Argentina we have a series of laws that protect relationships at the workplace, those laws are not enough to fight the negative effects generated by this way of proceeding at the workplace.

Therefore, the most important is to conceptualize this type of harassment, along with its methods, causes and consequences so as to being able to achieve an accurate identification when dealing with a situation of this kind. In the same manner, possible treatments for the victim to be recovered and the proposals that can temper this violence at the workplace are established.

Prevention as an effective tool against “Mobbing” came up, in one hand, from the legislative analysis from which we can see that there is not a regulation which comprehensively protect the workers of this country. This is so, because only some provinces have foreseen this offense but with no clear guidelines and also with frustrated national bills. In the other hand, from the jurisprudential analysis we can conclude that only in a few cases the courts of our country have recognized this phenomenon and the victim has only achieved a financial restitution, which is not enough due to the complexity of the affair and the after-effects the victim may have to deal with. Likewise, a panoramic review is done about the comparative law and the doctrine in order to know the different ways of dealing with this affair. Finally, an information-gathering stage is demonstrated by opinion polls and surveys which show lack of information, number of workers who has to endure “Mobbing” and the need to regulate it.

Dedicatoria y agradecimientos

A Dios, por ser mi guía y mi sostén.

A David, que es el amor de mi vida y quien hace de mi la persona más feliz de este mundo.

A Eduardo y Celeste, mis padres, por todo su amor, y por haberme transmitido mediante el ejemplo los valores esenciales de la vida, los amo profundamente

A mis hermanos, Paola, Rocío y Martín, por todo su cariño.

A mis sobrinos, Victoria, Candelaria, Agustina, Valentina, Santiago y Mateo, que son lo más hermoso del mundo.

“En las sociedades de nuestro mundo altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal”.

Heinz Leymann.

INDICE

| | Pág. |
|--|------|
| Tema: El mobbing en el ámbito laboral..... | 10 |
| Metodología..... | 11 |

CAPÍTULO I

| | |
|---|----|
| Introducción..... | 12 |
| ¿Qué es Mobbing?..... | 14 |
| Causas o Móviles del Mobbing..... | 18 |
| Clases de Mobbing..... | 22 |
| Fases o Etapas del Mobbing..... | 24 |
| Consecuencias del Acoso Laboral..... | 33 |
| El estrés Post-traumático..... | 37 |
| Perfil de la Víctima..... | 40 |
| El Perfil del Acosador: Los perversos narcisistas..... | 44 |
| Ámbitos Laborales Vulnerables..... | 48 |
| Costo Empresarial del Mobbing..... | 49 |
| Terapias para la recuperación de la víctima: Resiliencia..... | 59 |
| Diferencias con otras figuras: el Burnout y el Estrés..... | 63 |

CAPÍTULO II

| | |
|---------------------------|----|
| Análisis Legislativo..... | 67 |
|---------------------------|----|

CAPÍTULO III

| | |
|-------------------------------|----|
| Análisis Jurisprudencial..... | 79 |
|-------------------------------|----|

CAPÍTULO IV

| | |
|------------------------|----|
| Derecho Comparado..... | 87 |
|------------------------|----|

CAPITULO V

| | |
|----------------------------|----|
| Análisis Estadísticos..... | 93 |
|----------------------------|----|

CAPITULO VI

| | |
|------------------|-----|
| Entrevistas..... | 100 |
|------------------|-----|

CAPÍTULO VII

| | |
|---------------------------|-----|
| Propuestas de Cambio..... | 117 |
|---------------------------|-----|

CAPÍTULO VIII

| | |
|-------------------|-----|
| Conclusiones..... | 120 |
|-------------------|-----|

| | |
|-------------------|-----|
| Bibliografía..... | 123 |
|-------------------|-----|

ANEXO I

| | |
|--|-----|
| Las 45 Preguntas de Heinz Leymann e Iñaki Piñuel y Zabala..... | 126 |
|--|-----|

ANEXO II

APENDICE LEGISLATIVO

| | |
|---|-----|
| Ley Provincial N° 13.168 Provincia de Buenos Aires..... | 132 |
|---|-----|

| | |
|--|-----|
| Ley Provincial N° 7232 Provincia de Tucumán..... | 135 |
| Ley Provincial N° 9671/06 Provincia de Entre Ríos..... | 137 |
| Ley Provincial N° 5349 Provincia de Jujuy..... | 139 |
| Ley Provincial N° 4148 Provincia de Misiones..... | 141 |
| Ley Provincial N° 12.434 Provincia de Santa Fe..... | 143 |
| Proyecto de Ley 98/01 Sobre violencia laboral..... | 145 |
| Ley N° 23.592 Contra Actos Discriminatorios..... | 149 |

ANEXO III

APENDICE DOCTRINARIO

| | |
|---|-----|
| La vulneración de los derechos humanos de las mujeres..... | 152 |
| A modo de presentación: el tratamiento legal de la violencia laboral..... | 169 |
| El mobbing como injuria grave al empleador..... | 175 |
| Mobbing: la nueva enfermedad del siglo XXI..... | 202 |

ANEXO IV

APENDICE JURISPRUDENCIAL

| | |
|--|-----|
| “DUFÉY ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A.”..... | 218 |
| “VEIRA MÓNICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A.”..... | 234 |
| “GIVONE JULIETA BELEN C/ AGUAS DANONE ARGENTINA S.A.”..... | 241 |
| Jurisprudencia Anotada: el despido directo de un trabajador jerárquico acosador..... | 253 |

CAPITULO I

INTRODUCCION

“UN MARCO JURIDICO PARA EL MOBBING”

TEMA: EL MOBBING EN EL ÁMBITO LABORAL

El fenómeno del “Mobbing” ha existido desde siempre dentro de los ámbitos laborales; sin embargo no se le ha dado hasta ahora un tratamiento serio y eficaz dentro del derecho argentino. Se trata de una modalidad de violencia, silenciosa e imperceptible a los sentidos, y a consecuencia de ello, miles de trabajadores víctimas de éste, han sufrido la pérdida de sus trabajos y en situaciones aun más graves la “capacidad de trabajo”.

Los asalariados no poseen una tutela efectiva dentro del derecho, frente al ataque injustificado hacia su dignidad como personas, careciendo por lo tanto de una herramienta jurídica eficaz que haga cesar dichos actos contrarios a la moral y al ordenamiento jurídico.

METODOLOGÍA

Se realizara un análisis de la legislación vigente argentina y de los casos jurisprudenciales que se han presentado en los estrados judiciales argentinos. Una vez realizada ésta tarea, se efectuara una contrastación con el derecho comparado, en especial en países como España y Francia, donde se han detectado mayor cantidad de casos de acoso laboral.

Para lograr un nivel de medición y análisis serio y fundamentado de toda la información recolectada, se utilizara el método cualitativo-cuantitativo para luego así poder unificar criterios a fin de que sirva como una fuente de conocimiento eficaz y práctica para la comprensión y regulación de esta figura.

INTRODUCCION

Si se afirma, que el trabajo es una expresión de la capacidad creadora del ser humano, y es a través de él, que el hombre transforma las cosas, otorga sentido a ciertas realidades y confiere valor a su misma actividad, que es el instrumento fundamental de que se sirve el hombre para procurar satisfacer sus necesidades básicas y de su familia, que le otorga al hombre dignidad, status, prestigio, reconocimiento e idoneidad dentro de la sociedad donde desarrolla su vida y que es una de las aspiraciones más preciadas por él¹, que el trabajo del hombre ha sido el eje de una larga lucha a través de la historia que ha tenido como objetivo primordial mejorar las condiciones laborales de los asalariados, y por lo que han logrado crear un régimen protectorio que contempla el universo de relaciones que se desarrollan dentro del mundo laboral.

Es por esto, que surgen entonces, los siguientes interrogantes: ¿por qué en el “siglo XXI” sigue existiendo violencia y discriminación en el ámbito del trabajo? ¿Cuáles son las deficiencias que existen a nivel socio-cultural que hacen que se desarrollen ese tipo de conductas violentas entre los trabajadores? ¿Por qué culturalmente no se le da la importancia que amerita? ¿Las empresas son conscientes de las pérdidas económicas que conlleva esta problemática? ¿Cuál es la causa por la cual el legislador aun no ha encontrado una solución concreta y unificadora para esta cuestión?

Dar respuestas satisfactorias a estas cuestiones constituye el objeto de esta investigación, en la cual se busca, conceptualizar y caracterizar al “Mobbing” también llamado “Acoso Psicológico” según una corriente de autores destacados y “Acoso Moral” según otros, tanto desde el punto de

¹ René Ricardo MIROLO, *Curso del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Advocatus, Córdoba, 2003, I, 19-20.*

vista jurídico como psicológico, estableciendo las diferencias de esta figura con otras conductas que se presentan dentro de la actividad laboral, como el “estrés” y el “burnout”.

En consecuencia, se pretende elaborar una clasificación de las modalidades del acoso, como así también delinear el perfil de víctima y hostigador y aun más importante, encontrar un lineamiento jurídico que contemple una solución eficaz a este problema que aqueja a los trabajadores víctimas de estos ataques nocivos e injustificados.

QUE ES EL MOBBING?

Mobbing: Acoso Psicológico o Acoso Moral. Diferentes perspectivas.

Heinz Leymann, nacido en Alemania y posteriormente nacionalizado en Suecia, doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, acuñó por primera vez el término Mobbing (que en la lengua inglesa significa asediar, acosar, acorrallar en grupo) y lo definió como ***“la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”***². El profesor alemán determinaba que el Mobbing consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la mira, según él, surge de un conflicto que ha degenerado. Leymann agrega que "en las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal".

El concepto se difundirá durante los años noventa entre los investigadores que trabajan en el campo del estrés profesional, esencialmente en los países escandinavos, y luego en los países de la lengua alemana. Leymann en el año 1996 publica una obra de divulgación: “Mobbing, la persecution au travail”. Continuó realizando encuestas estadísticas en Suecia y participando en la formación de investigadores en los países de lengua alemana. En el año 1990, estableció que el

² HEINZ, LEYMAN; *¿Qué es el Mobbing?* ; contenidos universia; obtenidos en la internet: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm> (17/07/2010)

3,5% de los trabajadores suecos fue víctima de acoso. En la misma época consideró que el 15% de los suicidios habían ocurrido a causa del Mobbing³.

Del concepto precedentemente expuesto se desprende que dicho ataque tiene una finalidad específica, esta es: que la persona o personas abandonen “voluntariamente” (seguir en el mismo, se torna insoportable para sus vidas) su puesto de trabajo.

Por su parte Marie-France Hirigoyen, psiquiatra, psicoanalista y psicoterapeuta familiar define a este fenómeno como “Acoso Moral” y da preeminencia a las consecuencias de este comportamiento sobre las personas, conceptualizándolo de la siguiente manera: ***“es toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”***. Esta reconocida autora explica que la elección del término moral es una toma de postura, se trata efectivamente, de bien y de mal, de lo que se hace y de lo que no se hace, de lo que consideramos aceptable en nuestra sociedad y de lo que rechazamos. Para ella no se puede estudiar este fenómeno sin tener en cuenta la perspectiva ética o moral, ya que uno de los denominadores comunes entre las víctimas del acoso moral es el sentimiento de haber sido maltratadas, despreciadas, humilladas, rechazadas, etc.

Se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que sin embargo es muy destructiva. Es el efecto acumulativo de micro traumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión. El modo específico de agresión varía según los medios socioculturales y los sectores profesionales. En los sectores de producción, la violencia es más directa, verbal o

³ Marie-France, Hirigoyen, *“El Acoso Moral en el Trabajo” distinguir lo verdadero de lo falso*; Paidós Contextos; 1ª Ed.; 2ª reimp.; Bs. As.; 2008. ³

física. Cuanto más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más sofisticadas, perversas y difíciles de percibir son las agresiones.

De las definiciones que ambos autores nos otorgan, se puede ver con claridad que existe una coincidencia en el término de acoso que ellos utilizan, el cual significa según el Diccionario de la Real Academia Española: ***“Perseguir sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona o perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”***, asimismo se encuentran diferencias entre uno y otro, por un lado, el doctor Leymann encuentra en dicho comportamiento una finalidad, que es en definitiva, desembarazarse o excluir a la persona de su ámbito laboral, a diferencia de la doctora Hirigoyen que centra su atención en las consecuencias que se producen sobre la víctima de dicho acoso.

También se puede conocer una tercera postura, donde el psicólogo y profesor Iñaki Piñuel y Zabala, lo define en su primer libro monográfico sobre Mobbing o acoso psicológico en el trabajo, como: ***“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”***.

De la definición que nos da el autor español se desprende que a diferencia de los anteriores reseñados, el ve en el procedimiento del acoso, dos posibles finalidades: una es la salida del trabajador de su ámbito laboral y la otra es que, sin llegar a expulsarlo de su labor, se lo amilana a través de toda una batería de artimañas a los fines de ejercer control sobre el mismo.

La autora de esta investigación cree que esta última definición es la más completa y acertada, ya que contempla ambas situaciones, pudiendo obtener una visión integral del problema, lo que más tarde será útil para identificar las situaciones donde se haga presente este tipo de acoso y encontrar así, una solución eficaz al mismo.

CAUSAS O MÓVILES DEL MOBBING

Aquí se describirán las causas o móviles que llevan a que determinadas personas ejerzan este tipo de violencia sobre otra.

Según la autora **Marie-France Hirigoyen** en el origen del acoso, no se hallan hechos patentes explicativos, sino más bien un conjunto de sentimientos inconfesables:

El rechazo a la alteridad

Suele comenzar por el rechazo de una diferencia, realizado a través de una conducta al límite de la discriminación, así se pasa de la discriminación al acoso moral, que será sutil y difícil de advertir, con el fin de evitar el riesgo de que el acosador se vea sancionado. Cuando dicho rechazo surge de un grupo, es porque les resulta difícil aceptar a alguien que piensa o actúa de modo distinto o que tiene un espíritu crítico. Más allá de la manera de trabajar, existe una manera de ser, de vestirse, de hablar, de actuar, que es lo que hará que un grupo reconozca a una persona como “aceptable”. A veces, las víctimas, presintiendo el peligro de la marginación, se las arreglan para limar sus diferencias o su originalidad y, como lo camaleones, acaban fundiéndose con el grupo.

También sucede lo mismo cuando se trata de una persona con menores capacidades laborales, se la margina del grupo porque imprime cierta lentitud al ritmo de trabajo o da mala imagen al servicio que cumple.

Las mismas empresas tienen dificultades para tolerar trabajadores distintos o atípicos. El acoso tiene como objetivo principal desequilibrar y eliminar a los individuos que no son conformes al sistema.

La envidia, los celos y la rivalidad

La envidia es un sentimiento natural que surge cuando dos personas son susceptibles de compararse entre sí o de estar en posición de rivalidad. Debido a que este sentimiento no es fácil de confesarlo, se intenta destruir al otro con el fin de rebajarlo. Detractando a alguien se reduce la distancia que separa a uno mismo de lo que imaginamos de los demás. La envidia no es proporcional a la cosa envidiada, sino que se suele concentrar en pequeñas naderías irrisorias. Los sentimientos de celos pueden aparecer entre colegas, respecto de la jerarquía o entre superiores y subordinados.

La rivalidad también es una herramienta de la cual hacen uso las empresas para deshacerse de alguien, se enfrenta a una persona con otra para que una de ellas opte por marcharse. En ocasiones se enfrenta a jóvenes contra ancianos al valorar a los nuevos equipos y considerar que los viejos ya están caducos. La rivalidad de las personas se da a causa de la desaparición del trabajo en equipo.

Para que exista un dialogo es necesario que en una relación intersubjetiva, las personas se consideren equiparadas en importancia en el plano humano, aun cuando se encuentren en diferentes niveles jerárquicos.

El miedo

Es el motor esencial que lleva al acoso moral, ya que es lo que convierte a las personas en seres violentos; las personas atacan antes de ser atacadas. Agreden al otro para protegerse de un peligro. De parte de la jerarquía se utiliza este método, pero de manera sutil, a los fines de la información de los trabajadores, constituyendo una forma solapada de poner al empleado en vereda. En algunas empresas, la estrategia de gestión del personal descansa completamente sobre

el miedo. Se piensa que hay que atacar antes de ser atacado y de cualquier modo, considerar al otro como un rival peligroso o un enemigo potencial. Los perversos narcisistas son los que más miedo les tienen a los demás. Para ellos, todas las personas a las que no consiguen seducir o someter son potencialmente peligrosas.

Lo inconfesable

Un desacuerdo profesional que pueda verbalizarse raramente cae en el procedimiento del acoso moral. La gran mayoría de la veces, lo que revelan dichas conductas es lo inconfesable, siempre hay que buscar la razón oculta de ese conflicto.

Los nuevos métodos de gestión de empresa fragmentan cada vez más el trabajo de cada individuo. En ese contexto, es más fácil aislar a la persona de la cual el acosador quiere deshacerse. Cuanto más progresivo es el proceso de marginación, mas difícil es advertirlo, se le impide a la victima acceder a determinada información, no se le comunican determinadas llamadas telefónicas, etc. El silencio y el vacío van rodeando a la persona que está en el blanco. Como los sistemas de solidaridad han desaparecido, ya cada uno lleva agua para su molino.

Iñaki Piñuel y Zabala, por su parte, dice que no importa lo que haga el trabajador victima de este procedimiento, siempre todo estará mal, su desempeño es siempre deficitario. Todo termina dramatizándose y globalizándose a un supuesto mal desempeño laboral.

Para conseguirlo se van a tomar pequeños errores, nimiedades que no importan realmente para la valoración y el desempeño del trabajo, como argumentos para hostigar a la persona. A este trabajador se le va a atribuir no solo un desempeño negativo, sino también una mala actitud, una mala intención e incluso una perversidad intrínseca de todos sus comportamientos en la organización.

Poco a poco la persona va a tener también evidencia de que las acusaciones que están profiriendo contra ella tienen alguna base objetiva; el desempeño de la propia víctima va a estar efectivamente mostrando que tienen razón aquellos que la acusan.

La víctima de Mobbing suele terminar creyendo que efectivamente es una mala trabajadora, e incluso que es una mala persona, desarrollando sentimientos de culpa y baja autoestima. El Mobbing no se termina en el mero desempeño. Los ataques avanzan y se desarrollan incluso en la esfera personal, atacando sobre todo al autoconcepto que tiene la persona de sí misma.

Así es como un trabajador inicialmente válido, o incluso brillante, pasa a ser una sombra de lo que fue. Se transforma en un trabajador que piensa que todo lo hace mal, que cree que realmente es un desastre y que tienen razón aquellos que lo acusan de su desempeño deficiente. Por lo tanto, comienza a tener un pésimo concepto de sí mismo que le produce ante las nuevas acusaciones, paralización, que a mediano o largo plazo le generará un daño psicológico.

El objetivo habitual de este proceso es destruir su desempeño para inducir o facilitar su salida, abandono o exclusión de la organización. Pero también a veces el Mobbing se dirige a crear un ambiente de terror o miedo que paraliza a los trabajadores a la hora de reivindicar sus derechos, sometiéndolos a un entorno laboral psicológicamente tóxico de características feudales.

CLASES DE MOBBING⁴

El Mobbing puede clasificarse de la siguiente manera:

Mobbing Vertical Ascendente

Es el que ejercen uno o varios subordinados sobre aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.

Suele ocurrir cuando una persona se incorpora a una empresa con un rango laboral superior y sus métodos no son aceptados por los empleados que se hallan bajo su dirección y también suele ocurrir cuando otro trabajador que ya estaba dentro de dicha organización quiere obtener ese puesto y no lo consiguió.

También existe otra modalidad en la cual el trabajador es ascendido a un puesto de responsabilidad donde tiene capacidad de organización y de dirección de sus antiguos compañeros.

Finalmente se puede dar dicho fenómeno cuando se trata de Jefes arrogantes y con comportamientos autoritarios, que generan rechazo por parte de sus subordinados.

Mobbing Horizontal

Aquí un grupo de trabajadores se constituye como un individuo y actúan como un bloque con el fin de conseguir un único objetivo. En este supuesto un trabajador se ve acosado por otro empleado con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición de facto superior.

⁴ HEINZ, LEYMANN; *¿Qué es el Mobbing?* ; contenidos universia; obtenidos en la internet:
<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

El ataque puede darse por problemas personales o bien, porque algunos de los miembros del grupo sencillamente no aceptan las pautas de funcionamiento tácitas o expresamente aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o diferentes, y esas diferencias son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

Mobbing Vertical Descendente

Suele ser la situación más común. La persona que ejerce el poder lo hace a través de desprecios, falsas acusaciones o incluso insultos que pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado, para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición en la jerarquía laboral o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de una persona forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal sin causa, ya que esto acarrearía un coste económico para la empresa.

FASES O ETAPAS DEL MOBBING⁵

FASE 1: Incidentes críticos.

Aquí el Mobbing suele venir precedido de situaciones y relaciones personales altamente positivas entre víctima y hostigador. Esto lleva a una gran confusión a la víctima. La situación desencadenante del acoso suele verse como un conflicto, una diferencia de opiniones, un mal entendido, un desencuentro que en un momento determinado adquiere mayor proporción, escalando rápidamente. Esta primera fase no constituye propiamente acoso psicológico.

Sin esta fase no puede darse el acoso. En esta el acosador aún no ha manifestado su gran potencial violento. Normalmente, la seducción, va dirigida a la víctima, pero en ocasiones la seducción está destinada al entorno próximo de la víctima, y esta fase puede quedar enmascarada. Es cuando el acosador se gana a su víctima a través de distintas acciones pero sin utilizar aun su potencial violento, se gana la confianza o credulidad de la víctima. El objetivo es descubrir las debilidades de la futura victima para luego atacarle donde más le duele⁶.

FASE 2: Acoso y estigmatización.

En esta fase la persona ha sido “elegida” es objeto de una focalización. Se trata de señalarla a ella y solo a ella como alguien que merece los ataques de que va a ser objeto. No suele resultar extraño que comience aquí un periodo de que intenta proponer a la persona como malvada, perversa, malintencionada, torpe, etc. En esta fase el acoso se desarrolla mediante comportamientos de hostilidad repetidos que en otro contexto distinto no revestirían mayor

⁵ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki; “El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo”; doctrina; JA 2005-II-955 – SJA 27/04/2005; obtenidos en la internet: www.abeledoperrotonline.com

⁶ HEINZ, LEYMANN; *¿Qué es el Mobbing?*; contenidos universia; obtenidos en la internet: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

importancia ni implicarían agresión ni intentos de excluir o deshacerse de alguien. Se señala al trabajador objetivo como una persona “especialmente” torpe, incapaz, o malintencionada. A veces se decretan contra ella medidas que la estigmatizan o señalan frente a los demás trabajadores.

⁷En las empresas e instituciones públicas es normal que aparezcan conflictos entre el personal porque pueden tener intereses diferentes y objetivos contrapuestos. Como consecuencia de esto surgen roces, fricciones personales, diferencias de opinión, que pueden solventarse de manera positiva, a través del dialogo, o por el contrario, puede ser el principio de un problema más profundo que tiene posibilidades de estigmatizarse y es aquí cuando surge el acoso.

En ocasiones el conflicto puede ser creado por el acosador solo como excusa para hostigar a la víctima. El acosador, en este periodo, pone en práctica toda la estrategia del acoso utilizando sistemáticamente y durante un tiempo prolongado, una serie de comportamientos perversos para ridiculizar y apartar socialmente a la víctima. Es la parte más fuerte.

El acosador busca apoyo entre los demás compañeros desacreditando al damnificado e incluso utilizando estrategias que implican represalias para los colegas que no le apoyen.

La víctima se siente culpable y se puede llegar a preguntar qué es lo que hace mal. Niega las evidencias ante la pasividad, rechazo o ignorancia del resto del grupo al que pertenece. Es una fase muy duradera y acaba por minar la moral del acosado. Si la víctima no cuenta el problema a sus compañeros o no habla con el acosador para aclarar la situación se pasa a la siguiente fase.

⁷ HEINZ, LEYMAN; *¿Qué es el Mobbing?*; contenidos universia; obtenidos en la internet: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

a) Ataque a la víctima a través de medidas organizacionales:

- Designar los trabajos peores o más degradantes.
- Designar trabajos innecesarios, monótonos o repetitivos.
- Designar tareas por debajo de sus cualificaciones o habilidades.
- No asignar ningún tipo de trabajo.
- Exceso de trabajo (presión injustificada o establecer plazos imposibles de cumplir).
- Tácticas de desestabilización: cambios de puesto sin previo aviso, intentos persistentes de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

b) Aislamiento social:

- Restringir las posibilidades de comunicación por parte del superior o de los compañeros.
- Traslado a un puesto de trabajo aislado.
- Ignorar a la persona o no dirigirle la palabra.

c) Ataques a la vida privada de la persona:

- Críticas constantes a la vida privada.
- Terror a través de llamadas telefónicas.
- Atribución de fallos psicológicos y de falsas enfermedades.
- Burlarse de algún defecto personal.
- Imitar los gestos o la voz de la víctima.

- Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas.

d) Violencia física:

- Acoso o violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico.

e) Agresiones verbales:

- Gritar o insultar.
- Críticas permanentes al trabajo de las personas.
- Amenazas verbales.

f) Difusión de rumores falsos o difamación de la persona.

FASE 3: Intervención de la dirección.

Es muy frecuente que las víctimas de Mobbing cumplan un papel muy “saludable” para algunas organizaciones “tóxicas” como chivos expiatorios. Con ello las situaciones de caos, desorganización, crisis, antagonismos personales, competitividad, luchas o guerras internas ofrecen un lapso de paz o tregua en el que todos pueden unirse “contra” la víctima de Mobbing. Se explica entonces el fenómeno conocido como “cadáveres en el armario” que consiste en que allí donde hay una víctima de Mobbing encontramos anteriormente otras, que en otras épocas han cumplido el mismo papel como chivos expiatorios, acreditándose así un funcionamiento histórico verdaderamente patológico de la organización en cuestión.

Cuando los casos de acoso psicológico llegan al paroxismo el entorno de la víctima suele reclamar casi unánimemente la búsqueda de una solución traumática para la víctima que resuelva, cortando por lo sano el problema.

Se produce entonces la intervención de la línea jerárquica, que hace que se convierta el caso de mobbing, en el caso de la víctima acosada, y no en el caso del acosador o acosadores. Ello se explica gracias al proceso de estigmatización de la víctima, anterior a la intervención de la dirección. Con la satanización de la víctima la percepción común es que es ella misma, y no el acosador, la culpable de toda la situación que se ha generado.

La línea jerárquica suele cerrar filas y tiende a aceptar y a hacer propios los prejuicios y estereotipos proyectados malévolamente por el acosador desde las primeras fases.

En el sector privado es muy frecuente intentar terminar rápidamente con el "problema" "dando carpetazo", lo que suele significar dar por terminada la relación laboral con la persona acosada. En el sector público la dirección intenta la apertura de expediente, la sanción o el traslado forzoso de la víctima. En muy pocas ocasiones las medidas contempladas afectan a los agresores, frecuentemente instalados en un determinado statu quo que los protege o los hace "intocables".

En ambos casos el resultado práctico suele consistir en el atropello de los derechos de quien es la víctima del acoso y en la consolidación, perversa para el futuro de la organización, de quienes acosan a otros y hacen de ello una herramienta de management o de promoción personal.

La investigación del caso por parte de la dirección suele completar la estigmatización como "oveja negra" del trabajador afectado, debido a que los canales que utiliza la propia

dirección para informarse del caso suelen estar afectados e "infectados" por la propia acción en que la estigmatización consiste.

El mecanismo psicológico conocido como "error básico en la atribución" es la causa de por qué compañeros, jefes y directivos tienden a buscar la explicación de la situación de hostigamiento en supuestas características individuales de las víctimas, en lugar de buscar intervenir sobre los factores de un entorno organizativo tóxico (ausencia de gestión del conflicto, mala organización del trabajo, competitividad interna, ausencia de valores, inadecuación del tipo de tarea, pobreza de liderazgo, cargas laborales inadecuadas, caos, etc.).

FASE 4: solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto.

Es muy infrecuente que en las primeras fases de acoso la víctima solicite ayuda psicológica, por desconocer lo que le ocurre o atribuirlo a otras causas. Cuando esta solicitud se produce, el daño suele estar ya instalado y la persona suele estar de baja (licencias o carpetas medicas) debido a las diferentes enfermedades que puede ocasionar el mobbing.

Hasta hace poco la intervención especializada con las víctimas de psicólogos y psiquiatras tenía muchas posibilidades de ofrecer un diagnóstico incorrecto debido a que son aún muy pocos los especialistas formados en el tratamiento de un problema que tiene su origen en la propia organización en la que trabaja el paciente, y no en su personalidad o en factores psicológicos constitucionales previos. La víctima de acoso suele recibir de su médico de empresa, médico de cabecera, o del propio servicio de salud mental una serie de diagnósticos erróneos, o sólo parcialmente correctos, que incrementan su confusión y sufrimiento al hacerlo sentirse responsable de su propio acoso psicológico, victimizándolo. Los diagnósticos habitualmente realizados sobre los casos de mobbing suelen ser los siguientes:

- a) estrés laboral (debido al estrés postraumático que suelen presentar);
- b) depresión (debido a la indefensión generada por el acoso continuado y la consiguiente distimia: alteración a la baja del estado de ánimo);
- c) burnout (debido al estrés, la distimia producida y a los sectores de actividad laboral en que el burnout se presenta);
- d) personalidad paranoide (debido a la hipervigilancia);
- e) maníaco-depresión o ciclotimia (debido a los altibajos en el estado de ánimo);
- f) desajustes de personalidad (debido a las alteraciones y cambios en la personalidad que suele provocar el acoso);
- g) neurosis (debido a la falta de ajuste general);
- h) trastornos por ansiedad generalizada;
- i) ataques de pánico;
- j) déficits en habilidades sociales.

Estos diagnósticos son incorrectos, en la medida en que olvidan o restan importancia explicativa a los aspectos situacionales laborales tóxicos que los están causando y que tienen su origen en una agresión externa, continuada y mantenida, y no en una fragilidad psicológica de la víctima. Estos diagnósticos clínicos no suelen verificar la existencia de comportamientos de hostigamiento en el ámbito del trabajo del paciente.

A esto puede añadirse el efecto perverso sobre la salud psíquica de la víctima de ciertas "terapias positivas" de corte "culpabilizador" que no hacen sino cargar las tintas sobre el papel "protagonista" que la víctima tiene en la "fabricación de su propio mal".

Si la información de que la víctima recibe algún tipo de tratamiento psicológico llega a la organización, ello puede servir para estigmatizarla aún más, reforzando en la opinión pública la idea de que se trata de una "personalidad patológica". A ello coopera el "error básico de atribución". Se refuerza así el proceso de estigmatización iniciado contra la víctima, a la que se atribuye la responsabilidad de causarlo todo debido a sus "problemas psicológicos". Todos quedan tranquilos puesto que "la víctima tiene la culpa de lo que le ocurre". La imagen pública, la reputación, así como la carrera profesional de la persona pueden verse dinamitadas o destruidas de manera irremediable.

FASE 5: salida o expulsión de la organización

Al llegarse a este punto todo está dispuesto para que la víctima sea lanzada, excluida o expulsada de su lugar del trabajo. La salida de la organización del trabajador afectado por el acoso psicológico se ha ido facilitando, cuando previamente no existían ni se daban causas por las que prescindir de él.

En determinados grupos de edad la situación de salida de la organización aboca al trabajador a una situación de paro prolongado o definitivo casi seguro.

Muchas víctimas, al no poder resistir la situación límite del acoso psicológico sobre ellas, mal diagnosticadas y desasistidas por los especialistas, aisladas y estigmatizadas por su entorno profesional y social, y viéndose sin otra opción profesional interna, deciden terminar con la

relación laboral por sí mismas y abandonan su trabajo, con tal de escapar del campo de concentración en el que viven.

Si la víctima pertenece a la Administración Pública suele pedir un traslado que la perjudica, o bien suele solicitar directamente un retiro voluntario. Algunos casos extremos de mobbing abandonan para siempre la función pública.

Las víctimas que deciden resistir sin abandonar su lugar de trabajo y sin hacer frente al acoso que padecen entran en la indefensión y generan una espiral de bajas laborales crecientes, incrementándose de forma significativa la probabilidad de ser despedidas por una menguada productividad o por sus reiteradas ausencias del trabajo.

Resulta preocupante y doloroso observar que la mayoría de las personas que atraviesan esta situación de acoso psicológico laboral, la situación terminara desembocando a mediano plazo, en la salida de la organización o en un desplazamiento que operara de manera más o menos traumática para la víctima.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO LABORAL⁸

El acoso moral trae aparejada una serie de consecuencias psicológicas, físicas y sociales, para la víctima que perduran en el tiempo pudiendo llegar a invalidarla en forma permanente para desempeñar una tarea laboral.

La doctora Marie-France Hirigoyen en su obra “El Acoso Moral en el Trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”, explica que la sintomatología de la víctima de acoso moral es muy estereotipada y esta mas vinculada a la intensidad y la duración de la agresión que a su estructura psíquica. Se trate de una persona histérica, obsesiva o fóbica, en primer lugar lo que predomina es un cuadro traumático común a todos los traumatismos psíquicos acompañada además de una nota de interrogación o de duda: ¿ será verdad o es que me he vuelto loco (loca)?. La sintomatología es tal, que personal especializado en esta clase de situaciones podría detectar el acoso a través de las consecuencias que se manifiestan en la salud de la persona.

Consecuencias Específicas

El estrés y la ansiedad

Si el acoso moral es reciente y existen posibilidades de obtener una solución, los síntomas son al comienzo muy cercanos al estrés y a los que los médicos llaman problemas funcionales, tales como: cansancio, nerviosismo, disfunciones del sueño, dolores de cabeza frecuentes y fuertes como la migraña, problemas digestivos, lumbalgias, etc., todo esto es una respuesta del organismo ante la hiperestimulación y una tentativa de adaptación del sujeto para poder hacer frente a la situación. Además del estrés que sufre la persona acosada se suma a este el sentimiento

⁸ MARIE-FRANCE, HIRIGOYEN, “El Acoso Moral en el Trabajo” distinguir lo verdadero de lo falso; Paidós Contextos; Pág. 147 y sigs. 1ªEd.; 2ª reimp.; Bs. As.; 2008. ⁸

de impotencia, humillación y la idea de que “no es normal”. En esta etapa, la persona tiene posibilidad de recuperarse rápidamente si es separada de quien la atormenta o si, aunque muy raro, esa persona se disculpe. En estas condiciones la víctima puede recuperar el equilibrio y no hay consecuencias a largo plazo.

La depresión

Si el acoso moral persevera en el tiempo y se refuerza, puede llegar a establecerse un estado depresivo mayor. La persona acosada presenta un humor triste y apesadumbrado, acompañado de un sentimiento de desvalorización o de culpabilidad excesiva o inapropiada, la pérdida de todo deseo y una falta de interés por todo lo que le interesaba hasta entonces. Es muy importante que no se pasen por alto los estados depresivos, ya que el riesgo suicida es muy alto.

Los trastornos psicosomáticos

Tras un determinado tiempo de evolución de los procedimientos de acoso, los trastornos psicosomáticos están casi siempre en un primer plano.

El cuerpo acusa la agresión recibida antes que el cerebro, ya que este se niega a ver lo que no consigue comprender. En seguida, el cuerpo será también consciente del traumatismo y los síntomas corren riesgo de venir seguidos de estrés postraumático. Así, pueden verse adelgazamientos espectaculares o gente que engorda de pronto, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), problemas endocrinos (problemas de tiroides, desarreglos menstruales), hipertensión arterial incontrolable a pesar del tratamiento, malestares, vértigos, enfermedades de la piel, etc. Un traumatismo físico puede tener repercusiones psíquicas del mismo modo que un traumatismo emocional puede tener incidencias somáticas.

El psicólogo español Piñuel y Zabala⁹, clasifica los efectos del acoso psicológicos en la salud física, de acuerdo a una encuesta realizada en la Universidad de Alcalá “sobre violencia en el entorno laboral” realizada en mayo del año 2001, arrojando la cifra de que el 5,5 % de la población activa encuestada declara padecer algún tipo de problema psicológico. El estudio médico fue realizado sobre una muestra de trescientos cincuenta víctimas de acoso.

Por lo expuesto, estos efectos pueden ser clasificados en cinco grupos:

A. Efectos cognitivos e hiper-reacción psíquica:

- Olvidos y pérdidas de memoria;
- Dificultades para concentrarse;
- Decaimiento / depresión;
- Apatía / falta de iniciativa;
- Irritabilidad;
- Inquietud / nerviosismo / agitación;
- Agresividad / ataques de ira;
- Sentimientos de inseguridad;
- Hipersensibilidad a los retrasos;

B. Síntomas psicósomáticos de estrés:

- Pesadillas / sueños vívidos;
- Dolores de estomago y abdominales;
- Diarreas / colon irritable;
- Vómitos;
- Nauseas;
- Falta de apetito;
- Sensación de nudo en la garganta;
- Llanto;
- Aislamiento;

⁹ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki; *“Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”*; Págs. 75 a 77; Ed. Sal Terrae; 2001.

C. Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo:

- Dolores en el pecho;
- Sudoración;
- Sequedad en la boca;
- Palpitaciones;
- Sofocos;
- Sensación de falta de aire;
- Hipertensión / hipotensión arterial neuralmente inducida;

D. Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo:

- Dolores de espalda dorsales y lumbares;
- Dolores cervicales (de nuca);
- Dolores musculares (fibromialgia);

E. Trastornos del sueño:

- Dificultad para conciliar el sueño;
- Sueño interrumpido;
- Despertar temprano;

F. Cansancio y debilidad:

- Fatiga crónica;
- Flojedad en las piernas;
- Debilidad;
- Desmayos;
- Temblores.

EL ESTRÉS POST-TRAUMÁTICO¹⁰

Uno de los síntomas clave que produce el estrés sostenido del acosado es la depresión reactiva. Se trata de una depresión cuyo desencadenamiento tiene su origen en un acontecimiento externo. La depresión amenaza el equilibrio psicológico y puede llevar a pensamientos suicidas, intentos de suicidio o incluso al suicidio consumado.

La víctima del acoso o psicoterror laboral no suele ser consciente de él. Si en algún momento toma consciencia del mismo no suele ser capaz de admitir que su acosador es un psicópata, sin ética ni conciencia moral, que no merece ser considerado una persona “normal”. Una especie de ingenuidad o actitud Polyánnica (persona que manifiesta optimismo de manera exagerada), suele hacerle reticente admitir que se trata de un acosador con una moral y valores enfermizos.

La víctima se encuentra aturdida, desconcertada, confundida y finalmente aterrorizada. Después de caer en la cuenta de su acoso, estos estados de ánimo se transforman en enojo y cólera y en una pregunta reiterada que se hace a sí mismo: ¿Por qué a mí? ¿Qué he hecho yo para merecer esto?

La víctima de acoso experimenta de manera regular la invasión de visualizaciones y recuerdos de las vivencias padecidas. Se producen en forma de conversaciones, reuniones, llamadas, que se rememoran de manera vívida (recuerdos que son muy fieles y fáciles de imaginar) y en las que la víctima suele alterar el final de la historia en su favor. Se trata de una especie de satisfacción vicaria (sustituta) en la imaginación. Las víctimas suelen encontrarse

¹⁰ PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki; *“Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”*; Págs. 81 a 84; Ed. Sal Terrae; 2001.

soñando despiertas, visualizando estas escenas con un final modificado en el que contestan, insultan, vejan o agreden al acosador.

Se desencadenan miedo, horror, ansiedad crónica e incluso ataques de pánico como consecuencia de cualquier asociación consciente o inconsciente con las manifestaciones de acoso experimentadas.

También la paralización física y psicológica ante la mera idea de tener que hacer frente a los acosos del agresor.

El entumecimiento o insensibilidad en las extremidades u otros órganos. Se trata de la somatización de la insensibilidad emocional que impide a la víctima sentir alegría.

La dificultad o imposibilidad de emprender trabajo en el campo, actividad, proyecto o tarea en que se centró el acoso.

Cualquier estímulo presente en el tiempo o en los lugares del acoso puede servir para ser generalizado en la mente del paciente y desencadenar una reacción de evitación o ansiedad.

Como el deterioro de la memoria e incapacidad para recordar detalles que previamente no revestían dificultad para la víctima. Resulta afectada especialmente la memoria a corto plazo.

La focalización de la víctima en el acoso o psicoterror laboral padecido y obsesión por él, con exclusión y eclipsamiento de todas las demás esferas vitales de su persona. El acoso pasa a ser el tema en torno al cual gira toda su vida. Tanto así, que los propios familiares y amigos terminan hartos de la insistencia de la víctima. Todas las demás áreas de interés pasan a un segundo plano. Aislamiento, retirada e introversión. La víctima prefiere estar a solas y evita el contacto social.

Melancolía y sensación de pérdida de sus habilidades laborales. Muchas víctimas abandonan prematuramente sus puestos de trabajo y carreras profesionales.

Finalmente, los daños psicológicos, la salud deteriorada, la negativa del acosador, y a veces, de la empresa a dar buenos informes de su persona, así como otras muchas causas, coadyuvan a que la víctima renuncie y abandone su profesión incluso definitivamente.

EL PERFIL DE LA VICTIMA

Según Marie-France cualquier persona puede ser víctima de acoso moral, y dice que si bien no existe un perfil psicológico específico de las personas acosadas, si hay innegablemente, contextos profesionales en los que el acoso moral se desarrolla con mayor facilidad y también hay situaciones en donde las personas corren un mayor riesgo de estar en la mira.

Las situaciones que se prestan al acoso

Un empleado corre mayor riesgo de ser el objetivo del acoso moral cuando, por cómo es o por lo que pueda parecer que es, molesta a otra persona o altera el equilibrio del grupo.

- ***Las personas atípicas:*** Esto se da cuando no se acepta la diferencia en el otro como se vio anteriormente. Este rechazo puede estar al límite de la discriminación y ser relativo a diferencias visibles, como el sexo o el color de piel, pero en general se debe más a diferencias sutiles, difíciles de percibir por el entorno.
- ***Las personas demasiado competentes o que ocupan mucho espacio:*** Debido a su personalidad, ciertas personas corren riesgo de hacerle sombra a un superior jerárquico o compañero. Si esto ocurre es muy probable que alguno de ellos sienta una grande tentación de rebajarlos o alejarlos.
- ***Los que se resisten al formateo:*** Ellos son los empleados atípicos, como por ejemplo los empleados demasiado honestos, demasiado escrupulosos o demasiado dinámicos. Se supone que esas personas representan un defecto de adaptabilidad al grupo o a la estructura.

- ***Los que no se procuran buenas alianzas o una buena red de relaciones:*** El acoso moral es, indiscutiblemente, una patología de la soledad. Se ataca preferentemente a trabajadores aislados y en cuanto a los que tienen aliados, el acosador se las rebusca para romper los vínculos de solidaridad que los unen.
- ***Los trabajadores protegidos:*** En los países en que están poco o nada protegidos, la violencia es más directa. En cambio en los lugares donde es imposible despedir a alguien sin un motivo realmente serio, los jefes “desalientan” a los empleados indeseables atacando en primer lugar sus condiciones de trabajo y abordando después un ataque personal. Los trabajadores, tales como embarazadas, personas de más de 50 años, dirigentes sindicales, etc., son más propensos al acoso.
- ***Las personas menos eficaces:*** Cuando un empleado no es lo suficientemente competente, lo bastante rápido o tarda en adaptarse, es fácil que la jerarquía o sus pares se lo reprochen, aislando y rechazando al que entorpece la eficacia colectiva.
- ***Las personas temporalmente debilitadas:*** Cuando un empleado tiene dificultades personales puede ocurrir que su entorno se aproveche de dicha situación de fragilidad, de parte de la jefatura para encontrar alguna falta en la persona para así poder desligarse de ella y de parte de sus colegas, aprovechando estos, para sumarse puntos y ocupar el lugar de este o de adelantarse.

La víctima inocente

Muchas situaciones de acoso evocan la práctica de un chivo expiatorio, por lo que un colectivo humano hace que todos los errores recaigan sobre un individuo o un grupo que no está en el juego. Haga lo que haga, es algo que se está gestando al margen de él.

Los factores predictivos de una defensa menos buena

Las reacciones de las personas frente a una situación de acoso moral no son iguales. Algunas, que por su historia o su personalidad se protegen peor, sufrirán más o se defenderán con mayor dificultad.

Por lo demás un agresor perverso sabe utilizar hábilmente una especificidad o un rasgo de carácter para volverlo contra esa persona.

- También advertirá la vulnerabilidad vinculada a alguna historia más íntima. De todos modos, se trata de apuntar donde más duele y si es posible, atentar contra la identidad o el amor propio de la persona.
- ***La falta de amor propio.*** A nadie le gusta que lo critiquen, pero los individuos que tienen faltas de autoestima son más sensibles que los demás. Por ejemplo, expresar dudas acerca de la higiene de una persona particularmente maniaca con la higiene o acusar de diletantismo a un empleado muy concienzudo son medios seguros de herir a otro.

Cuando una persona tiene de entrada poca confianza en sí misma, pero ha sabido adquirir una buena imagen gracias a su trabajo, es indiscutible que, para desestabilizarla, basta con infravalorar su trabajo, con no darle la posibilidad de mostrar lo mejor de sí misma o sencillamente con impedirle trabajar. Acosar a alguien moralmente es señalar sus debilidades, sus errores y flaquezas hasta que este se sienta culpable y pierda la confianza en ella. Cuanto más duda de si una persona, más fácil será el trabajo del acosador.

- ***Las personas demasiado escrupulosas.*** El inicio del acoso a menudo es un conflicto de valores. Basta que una persona muy escrupulosa, con un sentido ético muy desarrollado, demasiado honesta en relación al grupo, sea incauta con ciertas conductas del grupo para que quieran sacársela de encima.
- ***Las personas muy implicadas en su trabajo.*** Los trabajadores acosados también suelen estar muy implicados en su trabajo. Tienen una visión muy idealizada de este. No solo quieren ser productivos, sino también darle un sentido a su actividad.
- ***Los sensitivos.*** Son aun más vulnerables al acoso. Los sensitivos (termino adjudicado por Kretschmer, psiquiatra de principios de siglo) son sujetos tímidos, hiperemotivos, sensibles y a menudo ansiosos. Son proclives a los debates de conciencia y sensibles a las reacciones ajenas. Presentan los que los psiquiatras llaman una hiperestesia a los contactos sociales, es decir, una reacción exacerbada a las agresiones de la vida. Suelen tener mala imagen de sí mismos. No es una patología psiquiátrica, sino más bien una fragilidad de carácter.

Son sensibles a las faltas éticas. No acepta la imperfección de las cosas y aun menos de las relaciones y no hace nunca la vista gorda ante nada.

EL PERFIL DEL ACOSADOR: Los perversos narcisistas

La psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen dice que los perversos narcisistas son individuos que establecen con los demás relaciones basadas en juegos de fuerzas, la desconfianza y la manipulación. Les resulta imposible reconocer al otro en tanto que ser humano complementario que podría enriquecerles en su diferencia.

Por el contrario, consideran a priori al otro como un rival al que hay que combatir, de modo que tienen que dominar para destruir a todos aquellos que podrían ser una amenaza para su poder. Proyectan toda su violencia interna sobre quien les podría desenmascarar o sacar sus debilidades a la luz. Este otro se torna malo, responsable de todo lo que no funciona y, por lo tanto, hay que destruirle. En los perversos narcisistas existe incontestablemente el gozo de apuntar al aspecto de la personalidad del otro que demolerá con mayor seguridad la identidad de la víctima.

Por más que se trata de un funcionamiento patológico, la perversidad no es un problema de enfermedad mental que bastaría con curar para arreglar el problema del acoso moral. Nacemos todos con el germen de la perversidad que está esperando desarrollarse si, por una parte, nuestra educación no nos enseña valores morales lo bastante sólidos y si, por otra parte, el contexto social o profesional lo favorece.

¿Son conscientes del mal que causan? Cuando se les pregunta no hay quien los saque de la negación. Justifican su conducta por la nulidad del otro, que no merece nada mejor. No reconocen jamás sus errores, no se excusan jamás. Como mucho pueden reconocer sus errores estratégicos. En realidad, si alguien repara en sus actitudes consideran que es porque no han sido lo suficientemente hábiles al ocultarlas, de modo que en lo único que piensan es en mejorar sus

métodos. Cuando desenmascaran a un perverso narcisista es muy hábil colocándose en la posición de la víctima y denuncia rápidamente un complot contra él, revierte la situación para convencer a los demás de que es el juguete de una campaña de persecución, lo que obliga a las eventuales partes que intervienen a estar en guardia y vigilantes.

La empresa, como todos los centros del poder tiende a atraer a los individuos narcisistas y a permitirles un amplio margen de acción. Su peligrosidad no solo es relativa a sus actitudes, sino también a su poder de seducción: saben arrastrar a un grupo a la perversidad.

La doctora, en su obra "*El acoso moral*", proporciona una serie de características propias de las personalidades narcisistas que nos pueden servir para identificar a un acosador u hostigador en el lugar de trabajo:

- El sujeto tiene una idea grandiosa de su propia importancia.
- Le absorben fantasías ilimitadas de éxito y de poder.
- Se considera especial y único.
- Tiene una necesidad excesiva de ser admirado.
- Piensa que se le debe todo.
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales.
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente.
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás.
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes.

Siguiendo a esta misma autora podemos afirmar que los narcisistas tienen algunas características propias de los paranoicos aunque no lo son:

- Los perversos narcisistas pueden presentarse como moralizadores y suelen dar lecciones de rectitud a los demás.
- Tienen una gran rigidez psicológica, obstinación, intolerancia, racionalidad fría, dificultad para mostrar emociones positivas y desprecio al otro.
- Muestran desconfianza, un temor exagerado de la agresividad ajena, sensación de ser la víctima de la crueldad del otro, celos, suspicacia.
- Suelen hacer juicios equivocados, interpretan acontecimientos neutros como si fueran adversos.

El acosador tiene claras sus limitaciones, deficiencias y su incompetencia profesional, siendo consciente del peligro constante al que está sometido en su carrera. Es el conocimiento de su propia realidad lo que les lleva a destrozar las carreras de otras personas.

El profesor **J. L. González de Rivera y Revuelta**, señala la existencia de individuos que manifiestan una ausencia total de todo tipo de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente, situación esta que puede dar lugar a cierto tipo de patología que engloba bajo el término general “trastorno de mediocridad”. El autor señala tres tipos de mediocridad: simple, inoperante y, por último, una especialmente peligrosa denominada "mediocridad inoperante activa”.

El sujeto afectado por el Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa (MIA), tiene grandes deseos de notoriedad. Despliega una gran actividad que no sirve para nada, es decir es totalmente inoperante, generando gran cantidad de trabajo inútil que impone a los demás,

destruyendo así su tiempo e intentando introducir todo tipo de controles y obstáculos destinados a dificultar las actividades realmente creativas¹¹.

¹¹ Heinz, Leymann; *¿Qué es el Mobbing?* ; contenidos universia; obtenidos en la internet:
<http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm> (17/07/2010)

ÁMBITOS LABORALES VULNERABLES

El sector de la administración pública es donde tiene mayor incidencia el mobbing y donde el mismo puede durar varios años y la causa principal de este, se debe a la estabilidad de la que goza el empleado público, porque aquí las personas se encuentran más protegidas y corren menos riesgos de ser despedidas, salvo, que cometan una falta muy grave, por lo que hace que sea imposible para el acosador desligarse de la víctima.

Por esta razón, los métodos de acoso son más perniciosos y desembocan en resultados dramáticos para la salud y también para la personalidad de las víctimas. Esto no quiere decir que haya más perversos en el sector público que en el privado, pero en el primero se pueden hacer más estragos durante más tiempo, ya que las víctimas no pueden escapar ni con la renuncia ni con el despido.

En estos casos la víctima inicia un calvario, siendo objeto de ataques sistemáticos y brutales durante un largo periodo, cuyo objetivo radica en desestabilizarla con la intención de que sea la propia persona la que cause su baja por enfermedad o bien que solicite un cambio o traslado de manera voluntaria, eliminándose a sí misma del puesto de trabajo en cuestión.

El superior utiliza amenazas, insultos, vejaciones en público o en privado, y se prevale de su autoridad jerárquica para aislar a la víctima o dejarla sin trabajo que realizar, o para darle trabajos imposibles o fuertemente estresantes, o para monitorizar y controlar de manera malintencionada y perversa el trabajo de la víctima. Todo ello pretende minar la esfera psicológica de la persona que se encuentra sin ni siquiera la capacidad de expresarse o comunicarse francamente con sus superiores o compañeros.

EL COSTO EMPRESARIAL DEL MOBBING O ACOSO LABORAL¹²

Francisco J. Abajo Olivares, explica que hay numerosos episodios de hostigamiento en los que la organización empleadora se convierte, también, en víctima de las diversas consecuencias que pueden derivarse de este tipo de situaciones.

Las consecuencias directas e inmediatas que pueden derivarse de una situación de acoso laboral son, entre otras, las siguientes:

- 1) Disminución del rendimiento laboral de las víctimas (inmersas en un estado de angustia, depresión, etc.), del hostigador (que dedica parte de su tiempo a idear nuevas estrategias de acoso) y del entorno (testigo mudo, a veces atemorizado y otras cómplice);
- 2) aumento del ausentismo laboral (de aquellas víctimas que, no identificando todavía las consecuencias psicosomáticas del proceso de acoso, simplemente, sienten que "no pueden" ir a trabajar);
- 3) aumento de licencias por enfermedad (no siempre correctamente identificadas y vinculadas a la problemática laboral);
- 4) aumento de los riesgos de siniestralidad laboral;
- 5) enrarecimiento o dispersión del ámbito laboral en su conjunto;
- 6) otros costos directos e indirectos.

¹² ABAJO OLIVARES, Francisco J.; "El costo empresarial del mobbing o acoso laboral"; Doctrina; Fuente: SJA 14/11/2007 – JA 2007-IV-1063; Obtenido de la internet: www.abeledoperrotonline.com.ar

Algunos estudios realizados a nivel internacional, estiman que el costo que, para una empresa u organización, puede suponer un caso no resuelto de mobbing, podría oscilar, a valores europeos, entre veinte y cien mil euros.

Se intentara mostrar, a través de un caso práctico, a todos los empleadores, cuáles pueden ser los costos puntuales a los que, tal vez, deban enfrentarse en el supuesto de no actuar a tiempo, tanto a nivel preventivo como con mecanismos de intervención temprana una vez que se ha detectado el problema. Para ello se expondrá un caso práctico a los fines de su mayor conocimiento:

La hipótesis de trabajo

Se parte en este análisis de un ambiente laboral en el cual trabajarán seis personas, incluyendo al hostigador (jefe de departamento, con un salario mensual de \$ 3.000), a la víctima (empleado, de seis años de antigüedad en la empresa y con un salario mensual de \$ 1.400) y a cuatro empleados más (todos ellos empleados, con un salario promedio de \$ 1.400 cada uno). No se tendrán en cuenta otros costos laborales asociados (aportes, SAC., vacaciones, etc.), ya que la idea es, simplemente, elaborar un esbozo sobre la problemática, y no el análisis de un caso real.

Seguidamente se analizaran los costos directos o indirectos que, a lo largo de un año de comportamientos de acoso laboral por parte del hostigador, pueden afectar al empleador.

1) La disminución del rendimiento laboral

Según lo expuesto anteriormente una de las consecuencias directas de los procesos de acoso laboral, es la disminución del rendimiento laboral en todos los afectados, tanto víctima como hostigador y testigos.

En efecto, los especialistas señalan que el rendimiento laboral de un empleado que está siendo víctima de acoso laboral es un 70% menor en términos de productividad.

Este porcentaje variará, según nos encontremos en las primeras etapas del proceso de hostigamiento o en etapas más avanzadas, en las cuales los efectos psicosomáticos han empezado a cobrar sus frutos. No obstante, parece razonable estimar un 70% como promedio. Para ello será utilizado este dato.

Si la víctima, percibe una remuneración mensual de \$ 1.400 pero presenta una disminución del rendimiento laboral de un 70%, ello supondrá para el empleador un costo de \$ $1400 \times 70\% = \$ 980$ mensuales.

Por su parte, el hostigador tampoco rinde profesionalmente en toda su plenitud. En efecto, para poder desarrollar su perversa estrategia (no sólo imaginando nuevas formas de ataque sino también comprobando los resultados) el acosador utilizará recursos intelectuales y de tiempo que, sin duda, sustraerá del que podría ser su rendimiento laboral óptimo. No se cree exagerado establecer esa disminución en un 15% del rendimiento laboral. Así se tendrá un costo de: \$ $3000 \times 15\% = \$ 450$ mensuales.

Finalmente, y en este primer cálculo aproximativo, también se deben tener en al resto de los empleados. Esos cuatro testigos cotidianos que, en numerosas ocasiones, asisten mudos al proceso de acoso. Su silencio frecuentemente viene determinado por el temor a que si dicen algo o intervienen de alguna manera, se convertirán a su vez en víctimas, o el temor a que "Hoy es él... mañana puedo ser yo". La falta de intervención por parte de la organización, recuérdese en la hipótesis, ignorante de lo que ocurre, les lleva a pensar (junto con la naturalización cultural de las diferentes formas de violencia laboral) que no puede hacerse nada para evitar la situación. Esa

situación de testigo de la violencia genera una carga de estrés adicional que, junto con una ansiedad y angustias cotidianas, han de afectar irremediablemente su efectividad y eficiencia. Dependiendo del ámbito laboral que se trate, se puede hablar de un 15% de disminución en el rendimiento laboral. Entonces, al hablar de los testigos, el costo se elevará a: $\$ 1.400 \times 15\% = \$ 210$ mensuales; $\times 4$ empleados = $\$ 840$ mensuales.

En virtud de ello se suman los distintos conceptos para establecer, en primer término, un costo mensual de la situación de acoso laboral de: $\$ 980 + \$ 450 + \$ 840 = \$ 2.270$. Es decir, una suma casi similar al salario mensual del hostigador.

Al realizar el cálculo anual, y sin tener en cuenta conceptos tales como vacaciones, SAC., etc., que complicarían el cálculo y el objetivo básico de este análisis, resulta que la organización presenta un costo operativo en función de la disminución del rendimiento laboral de los diversos agentes que puede ascender a la nada desdeñable suma de: $\$ 2.270 \times 12$ meses = $\$ 27.240$ anuales.

2) El aumento de las licencias por enfermedad

Junto a la disminución del rendimiento laboral, uno de los factores en los que el proceso de acoso incide en forma directa es en el vinculado con el incremento del ausentismo laboral y de las licencias por enfermedad.

Aun en el supuesto de que esa incidencia directa esté ya contemplada dentro del 70% mencionado en el punto anterior, la situación de licencias por enfermedad de la víctima (ya sean imputadas a dolencias comunes, aunque tengan un origen psicosomático, o a problemas identificados como de índole psiquiátrico o psicológico, a menudo agrupados en la gran bolsa del

estrés laboral), existe una incidencia indirecta, originada en la eventual necesidad de sustituir al empleado de licencia.

En general, las licencias médicas (sean o no psiquiátricas) suelen presentar la necesidad de un largo tratamiento (más allá del desconocimiento que, contrariamente a lo que ocurre en el resto del mundo desarrollado, hacen las ART. de los denominados riesgos psicosociales, amparándose para ello en una ley que les sirve de excusa). Esta situación puede derivar en la necesidad para el empleador, recuérdese una vez más, hasta ahora, ajeno a la problemática puntual, a pesar de que ésta perjudica gravemente sus intereses, de contratar personal auxiliar que sustituya a la víctima, mientras dure su enfermedad.

Siguiendo el esquema, la víctima tenía seis años de antigüedad y suponiendo que tiene cargas familiares, por lo cual el plazo del art. 208 de la Ley de Contrato de Trabajo, sería de doce meses. Estimando que la organización solamente decidirá sustituir funcionalmente a la víctima transcurrido un cierto lapso, y tras intercalar períodos de licencias breves con otros de actividad, hasta que se produzca la licencia continuada, se puede dar la hipótesis de que la contratación de un nuevo empleado para que desarrolle las tareas de la víctima se producirá durante los últimos seis meses del año.

En tal caso, la contratación de ese nuevo empleado, sobre la base de un salario recordemos que estamos teniendo en cuenta tan sólo el salario mensual, obviando costos adicionales, de \$ 1.400 mensuales x 6 meses = \$ 8.400, que deberían agregarse a las sumas ya analizadas.

Es decir, durante el período de un año (y téngase presente, que generalmente, los episodios de acoso laboral se prolongan durante años) el costo que la situación ha generado para el empleador, hasta este momento, asciende a la suma de \$ 35.640.

3) Injurias laborales. El despido indirecto.

Como se vio precedentemente, el costo anual de más de \$ 35.000 podía producirse en una situación en la que el empleador no ha tomado conocimiento de qué está pasando realmente. ¿Qué ocurre cuando el empleado víctima de una situación de acoso comunica al empleador, formal y fehacientemente, lo que está ocurriendo?

Ante la información de que se está produciendo una situación de acoso laboral (o de maltrato laboral, en general) el empleador puede optar entre varias actitudes:

- a) Abordar la problemática de manera activa: investigar los hechos denunciados, protegiendo la salud psicolaboral y los derechos fundamentales del empleado o empleados afectados, y llegado el caso, una vez comprobada la veracidad de las acusaciones contra el personal jerárquico o subalterno, proceder al despido disciplinario, con justa causa, del hostigador.
- b) Recibir la denuncia y "no hacer nada": desviar la mirada hacia otro lado, esperando que el problema "se solucione solo" es una decisión común, y errada, por parte de algunas organizaciones. La falta de respuesta positiva por parte del empleador (público o privado) hará que el hostigamiento prosiga (a menudo aún más reforzado, ante la sensación de impunidad). Al estar en conocimiento de la problemática, el empleador está plenamente alcanzado por determinadas obligaciones legales; en lo que respecta al ámbito privado, las originadas en el art. 62, y muy especialmente el art. 75 de la ley L.C.T., entre otras. Su

inacción pondrá al empleado en condiciones de considerarse despedido por culpa de la empresa en los términos del art. 242 de la L.C.T.

- c) Recibir la denuncia y negar los hechos y/o tomar partido a favor del hostigador. La organización puede comportarse así en diversas situaciones. Las más frecuentes son: 1) una defensa a ultranza de determinados niveles jerárquicos, en una suerte de corporativismo cerrado, común cuando se trata de comportamientos que pueden ser repetidos por otros individuos del mismo nivel o cuando se trata de defender un determinado esquema y “statu quo” organizacional; 2) un estilo gerencial que, a pesar del maltrato y/o acoso que desarrolla, le resulta funcionalmente útil o económicamente rentable a la organización; 3) que el personal jerárquico denunciado esté cumpliendo directivas de la organización, como ejecutor del "trabajo sucio".

Aun en estos supuestos, el trabajador se encontrará igualmente en condiciones de recurrir al art. 242 de la L.C.T.

De esta manera, y siguiendo el ejemplo, después de un año de padecer la situación de hostigamiento, la víctima, una vez identificado el problema real, se anima a denunciarlo formal y fehacientemente ante el empleador, a fin de que éste adopte las medidas necesarias en salvaguarda de sus derechos.

Imagínese que el empleador opta por cualquiera de las opciones b) o c) señaladas con anterioridad, y el empleado decide, amparándose en el art. 242 de la L.C.T., considerarse "injuriado y darse por despedido".

En tal supuesto, de acuerdo con los parámetros que indicados al comienzo, y tomando en cuenta exclusivamente los conceptos de antigüedad, preaviso e integración del mes de despido, se estaría hablando de una indemnización de $\$ 1.400 \times 8 = \$ 11.200$.

4) Indemnización por daño psicológico

Ya sea que acuda al reclamo por la vía civil o por la vía laboral (y haciendo deliberadamente caso omiso a la problemática relacionada con las ART. y los riesgos psicosociales), lo cierto es que las víctimas de un proceso de mobbing o acoso laboral suelen presentar determinadas secuelas de tipo psicosomático. El daño psicológico variará, en función de la personalidad de la víctima y su capacidad para sobrellevar la adversidad, el tipo de conductas de acoso a las que se vio sometida y el tiempo a lo largo del cual se llevaron a cabo.

Si bien hemos visto algunos casos en los que no se produjo daño psicológico de envergadura (más allá de alguna breve crisis de angustia o depresión menor), lo habitual es que la víctima presente, al producirse la desvinculación, un daño psicológico que, en ocasiones, puede llegar a incapacitarla severamente no sólo para el trabajo, sino también para la vida de relación.

Sin llegar a esos extremos, supóngase en este caso una incapacidad estimada de alrededor de un 10%. Ello, teniendo en cuenta los parámetros habituales de valoración del "punto" de incapacidad, se estará hablando de una indemnización de, como mínimo, alrededor de \$ 10.000.

5) Gastos médicos y de tratamiento

Junto con la indemnización por daño psicológico, que vendrá determinada por el porcentaje de incapacidad, si existe, que determinen las pericias, la víctima podrá reclamar, en su

caso, no sólo los gastos de tratamiento psiquiátrico y/o psicológico (o de otros profesionales médicos), farmacia y medicamentos en que haya incurrido durante el tiempo de licencia médica, partiendo, desde ya, de la acreditación del nexo causal, sino también aquellos que pueda demandar su recuperación.

En este sentido, alguna jurisprudencia estima como razonable establecer un plazo promedio de dos años para la recuperación de la víctima en casos de riesgos psicosociales, a razón de dos sesiones semanales, a un valor de mercado de \$ 50 por sesión. Siguiendo esta pauta, sería:

$\$ 50 \text{ c/ sesión} \times 2 \text{ sesiones semanales} \times 4 \text{ semanas/mes} \times 24 \text{ meses} = \$ 9.600.$

Y ello, suponiendo que tan sólo sea necesario psicólogo. Como habitualmente sucede en muchos casos, la figura del psicólogo debe ser reforzada por la del psiquiatra, con menos sesiones, pero frecuentemente a mayor costo. Así, la cifra anteriormente indicada podría fácilmente duplicarse.

6) Daño moral

Dentro del reclamo de la víctima el apartado de daño moral no es menor. Si bien no rigen en la jurisprudencia argentina los montos habituales de otras latitudes, el concepto de daño moral está siendo cubierto sistemáticamente, aunque por diferentes importes, por parte de la jurisprudencia civil y laboral.

Así, y a pesar de que, no es necesario decirlo, se trata de un concepto complejo respecto de su cuantificación, podría oscilar entre \$ 10.000 y \$ 25.000. A efectos del cálculo que se viene llevando, estimaremos un promedio de \$ 17.500.

Cuadro final de costos:

| | |
|--|--------------------|
| Costos por disminución del rendimiento laboral | \$ 27.240 anuales. |
| Costos derivados de licencias por enfermedad | \$ 8400 anuales. |
| Total anual | \$ 35.640 |
| Despido indirecto art. 242 L.C.T. | \$ 11.200. |
| Daño psicológico | \$ 10.000. |
| Gastos médicos y de tratamiento | \$ 20.000. |
| Daño moral (promedio) | \$ 17.500. |
| Total | \$ 94.340 |

TERAPIAS PARA LA RECUPERACION DE LA VICTIMA

El especialista Iñaki Piñuel, dice que es un gran error pretender meramente aclimatar a la víctima al maltrato que recibe mediante fármacos o terapias de corte positivo, que busquen modificar o reencuadrar cognitivamente el problema como una oportunidad de crecimiento. El objetivo de la terapia consiste en romper el mecanismo de indefensión que han aprendido las víctimas.

El terapeuta debe entender que se halla ante la víctima de un daño y no ante una patología de otro tipo. Debe lograr que el paciente sienta el apoyo incondicional, para ayudarlo a protagonizar su propia salida del problema.

En muchos casos se trata la sintomatología del síndrome de estrés post-traumático, que muchas de las víctimas de mobbing, se presentan en su modalidad carnificada.

La recuperación de una víctima de mobbing, es variable, pero puede conseguirse entre 6 o 14 meses como media, dependiendo de varios factores, siendo los más decisivos el apoyo social y familiar. Afirma que es totalmente falso, que no se pueda salir del daño producido por mobbing, como algunos pretenden exponer. Por el contrario también del daño psicológico por acoso laboral, se puede salir adelante¹³.

La Resiliencia

A diferencia de lo propuesto por el psicólogo Piñuel y Zabala, la Resiliencia aparece como una nueva técnica terapéutica, que definiéndola de una manera simple, significa: ***“la***

¹³ Entrevista: Piñuel y Zabala, Iñaki; INFOCOP N° 34; “Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral”; Agosto-Octubre 2007; Pags. 15/17; Obtenido de la Internet: <http://www.acosoescolar.com/inicio/inicio.html>

capacidad del ser humano para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas, y ser transformado positivamente por ellas”¹⁴.

¹⁵El término proviene del campo de la física, es la resistencia que oponen los cuerpos, en especial los metales, a la ruptura por choque o percusión. En términos de ingeniería, es la capacidad de un material de resistir a choques imprevistos sin quebrarse y de recobrar su forma original, aun después de haber estado sometido a una presión deformadora. Por su parte, en construcciones antisísmicas se utiliza el término cuando la estructura del edificio se balancea, puede sufrir daños menores pero no se desmorona.

Según escribe Amandine Theis, **"En psicología, la palabra cobra un sentido distinto, pues no se limita a la resistencia, sino que conlleva un aspecto dinámico que implica que el individuo traumatizado se sobrepone y se reconstruye"**.

Uno de los trabajos más importantes en este sentido, fue el realizado por la investigadora Emily Werner, "quien observó a lo largo de 40 años, hasta su vida adulta, a casi 700 niños nacidos en medio de la pobreza en la isla de Kauai. Todos habían pasado penurias, pero una tercera parte sufrió además experiencias de estrés y/o fue criado por familias disfuncionales debido a recurrentes peleas, divorcio con ausencia del padre, alcoholismo o enfermedades mentales. A pesar de ello, muchos llegaron a lograr un desarrollo sano y positivo". Una de las características más llamativas de la resiliencia, si bien es posible que determinados individuos nazcan con una cierta capacidad de resiliencia, no la podrán desarrollar individualmente (aisladamente). En efecto, se construye en interacción con otros y con el medio.

¹⁴ www.resiliencia.org

¹⁵ CASAMAJOR, María L. - ABAJO OLIVARES, Francisco J.; *"Mobbing y resiliencia. Las víctimas y su recuperación"*; Doctrina; Fuente: JA 2007-III-1244 - SJA 18/7/2007; Obtenido de la internet: www.abeledoperrotonline.com

Existe la necesidad de acompañamiento afectivo, y en el caso de las víctimas de mobbing este punto es fundamental. Esta necesidad de contar con un marco de contención afectiva, esa "red solidaria afectiva", es precisamente uno de los aspectos habitualmente más débiles con que suele presentarse la víctima de mobbing.

¹⁶**Pilares de la resiliencia:** son los factores que resultan protectores para las personas, más allá de los efectos negativos de la adversidad, tratando de estimularlos una vez que fueran detectados. Así se describieron los siguientes:

Autoestima consistente: Es la base de los demás pilares y es el fruto del cuidado afectivo consecuente del niño o adolescente por un adulto significativo, "suficientemente" bueno y capaz de dar una respuesta sensible.

Introspección: Es el arte de preguntarse a sí mismo y darse una respuesta honesta. Depende de la solidez de la autoestima que se desarrolla a partir del reconocimiento del otro. De allí la posibilidad de cooptación de los jóvenes por grupos de adictos o delincuentes, con el fin de obtener ese reconocimiento.

Independencia: Se definió como el saber fijar límites entre uno mismo y el medio con problemas; la capacidad de mantener distancia emocional y física sin caer en el aislamiento. Depende del principio de realidad que permite juzgar una situación con prescindencia de los deseos del sujeto. Los casos de abusos ponen en juego esta capacidad.

Capacidad de relacionarse: Es decir, la habilidad para establecer lazos con otras personas, para balancear la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a otros. Una autoestima baja o

¹⁶ <http://www.elpsicocanalisis.org.ar/numero1/resiliencia1.htm>

exageradamente alta producen aislamiento: si es baja por autoexclusión vergonzante y si es demasiado alta puede generar rechazo por la soberbia que se supone.

Iniciativa: El gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes.

Humor: Encontrar lo cómico en la propia tragedia. Permite ahorrarse sentimientos negativos aunque sea transitoriamente y soportar situaciones adversas.

Creatividad: La capacidad de crear orden, belleza y finalidad a partir del caos y el desorden.

Moralidad: Entendida ésta como la consecuencia para extender el deseo personal de bienestar a todos los semejantes y la capacidad de comprometerse con valores. Es la base del buen trato hacia los otros.

Capacidad de pensamiento crítico: Es un pilar de segundo grado, fruto de la combinación de todos los otros y que permite analizar críticamente las causas y responsabilidades de la adversidad que se sufre, cuando es la sociedad en su conjunto la adversidad que se enfrenta. Y se propone modos de enfrentarlas y cambiarlas. A esto se llega a partir de criticar el concepto de adaptación positiva o falta de desajustes que en la literatura anglosajona se piensa como un rasgo de resiliencia del sujeto.

Es muy interesante lo que plantea esta técnica, sobre todo teniendo en cuenta que la víctima de mobbing, tiene que lidiar con este tipo de situaciones a diario y es muy positivo el enfoque que da sobre el conflicto. Igualmente, existen una gran variedad de terapias, y sin importar la que se aplique, lo más importante es que la víctima consiga sanar el daño sufrido.

DIFERENCIAS CON OTRAS FIGURAS

El Estrés

El estrés es definido por la Organización Mundial de la Salud como ***"el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción"***. De acuerdo a ello, el estrés se trataría de un mecanismo de defensa ante la alerta de un peligro, por lo que es un mecanismo natural y necesario para la supervivencia tanto de hombres como de animales. Esto es aceptable en términos moderados, pero el ritmo de vida que la gente lleva en este nuevo siglo, donde cada vez hay más exigencias y competitividad, es cuando se produce este estado de alerta continua, poniendo en funcionamiento todo el organismo para enfrentar situaciones límites o de escape, pero sin llegar a concretarlo, provocando a quien lo padece trastornos en la salud.

Hans Selye, fue el creador de este concepto y dice: ***"que el mismo está constituido por un agente estresante y por la reacción del organismo sometido a la acción de dicho agente estresante"***.

Heinz Leymann, en su libro *"Mobbing"*, caracteriza el estrés como ***"un estado biológico y dice que las situaciones sociales y socio psicológicas generan estrés"***.

Por su parte Marie-France Hirigoyen, observándolo desde el punto de vista laboral, entiende por estrés, en el lenguaje corriente, ***"a las sobrecargas y las malas condiciones de trabajo"***.

Entonces marcando la diferencia, entre el estrés y el Mobbing o acoso moral, este último, es una causa generadora de estrés en su nivel más grave.

Cuando una persona sufre estrés en condiciones normales o moderadas, el descanso es reparador y la mejora de sus condiciones de trabajo les permite recuperarse. En cambio en las personas que son víctimas de acoso, la vergüenza y la humillación persisten prolongándose el estrés de dicha situación en el tiempo, aunque el cuadro clínico varíe en función de la personalidad de los afectados.-

*El Burnout*¹⁷

El término "Burnout" procede del inglés y se traduce en castellano por "estar quemado". A mediados de los años 70' el psiquiatra Herbert Freudenberger describió el síndrome Burnout, aunque no con tal nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas. El psiquiatra trabajaba en una clínica de Nueva York y observó como la gran mayoría de los voluntarios que trabajaban con toxicómanos, en un periodo determinado, normalmente un año, sufrían de forma progresiva una pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes.

Su definición reagrupaba diversas manifestaciones de tensión que se daban en personas "adictas al trabajo":

"Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador".

En el año 1976, la psicóloga **Cristina Maslach** utilizó el término Burnout, empleado hasta entonces por los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de

¹⁷ Heinz, Leymann; *¿Qué es el Mobbing?*; contenidos universia; obtenidos en la internet: <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm> (17/07/2010)

responsabilidad profesional y desinterés cínico entre compañeros de trabajo, para referirse a un conjunto de respuestas emocionales que afectaban a los profesionales de ayuda. Determinó que los afectados sufrían "sobrecarga emocional" o síndrome de "Burnout" y lo definió como *"síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas"*.

Según los estudios de Freudenberger este síndrome sería contagioso, ya que los trabajadores que lo padecen pueden afectar a los demás con su hastío, desesperación y cinismo, con lo que en un corto período de tiempo la organización, como entidad, puede caer en el desánimo generalizado. Otros autores como Savicki, Seidman y Zager formulan la posibilidad de que genere efectos epidémicos.

CAPITULO II

ANALISIS LEGISLATIVO

“Aunque todavía no exista en la Argentina una ley específica a nivel nacional que proteja a los trabajadores del acoso laboral, a continuación se verá a la Constitución Nacional Argentina que siendo el vértice del ordenamiento jurídico argentino, tiene a los fines de la protección de las personas, dentro de su ámbito social y laboral, determinados derechos y garantías enumerados en la misma. En segundo lugar, se podrá conocer sobre la protección que tiene todo ser humano a través de los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, como así también la ley de contrato de Trabajo que contiene normas fundamentales y protectorias de los trabajadores en general, las leyes provinciales específicas que contemplan el acoso laboral, el proyecto de ley nacional 98/01 sobre Violencia Laboral, que en el año 2001 fue presentado por la senadora Beatriz Raijer, ante el Honorable Senado de la Nación Argentina, pero encontrándonos, aun, con que no se ha llegado a una sanción definitiva de este proyecto y por último se verá la Ley antidiscriminación N° 23.592”.

ANALISIS LEGISLATIVO ARGENTINO

Si se preguntan cuáles son las herramientas legales con las que contamos frente a situaciones de acoso psicológico, podemos comenzar por la más importante de todas, el sustento de todo el ordenamiento jurídico Argentino, nuestra Carta Magna, porque ella consagra los principios fundamentales de todos los habitantes de la República, contemplando la igualdad ante la ley (art. 16), la protección integral del derecho al trabajo y las condiciones dignas y equitativas de labor (arts. 14 y 14 Bis), de la propiedad privada (art. 17), el principio de legalidad (art. 18), el principio de privacidad y de reserva (art. 19), razonabilidad, el cual expresa que ningún principio, derecho o garantía puede ser alterado por las leyes que reglamenten su ejercicio (art. 28), la Supremacía Constitucional, la cual manda que todo el ordenamiento jurídico sea dictado en conformidad a ella (art. 31), las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno (art. 33), la acción de amparo como remedio expeditivo ante la lesión de tales derechos (art. 43), la protección de los derechos a través del Defensor del Pueblo de la Nación (art. 86).

También coexisten los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que junto con la Ley Suprema, forman el Bloque de constitucionalidad, esto quiere decir, que estos tratados gozan de la misma jerarquía que ella y al mismo tiempo son superiores a las leyes de la nación (art. 75 inc. 22 C.N.), en ellos encontramos una fuente rica de protección de los derechos del hombre y a modo de reseña, se mencionaran algunos de los derechos y principios más sobresalientes: por un lado está la **“Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”** que consagra en su preámbulo y en los arts. 1° y 2° el derecho a la Vida, la Libertad y Seguridad e integridad de la persona y la Igualdad ante la Ley, el art. 5° derecho a la Protección

de la honra, la reputación personal y la vida privada y familiar, el art. 7° derecho a la protección de la maternidad y a la infancia, art. 14 sostiene el derecho al trabajo y a una justa retribución, el art. 15 el derecho al descanso y a su aprovechamiento, el art. 24 el derecho de peticionar ante las autoridades, en definitiva la lista es larga y en honor a la brevedad se remite a la consulta de dicha Declaración. Al igual que el tratado reseñado precedentemente se hace referencia a la **“Convención Americana sobre Derechos Humanos”** que en igual termino protege los derechos mencionados. Es importante tener en cuenta, que este último establece el procedimiento a nivel internacional, para hacer efectiva la protección de esos derechos fundamentales en caso de ser conculcados.

La Ley de Contrato de Trabajo, se caracteriza por tratarse de un régimen especialmente protectorio a los fines de armonizar la desigualdad que se presenta entre empleado-empendedor, sus normas son de orden público, por lo tanto, indisponibles, imprescriptibles, inderogables e irrenunciables por las partes intervinientes, y los principios que contiene tienen como base, la dignidad de la persona del trabajador, tales derechos y principios están plasmados en los arts. 7°, 8°, 9°, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 17 bis, 20, 23, 29, 30, 33, 37 al 44, 63, 66 al 70, 73 al 81, 94, 95, 103, 103 bis, 117, 119, 124, 131, 150, 155, 157, 158, 162, 166, 172, 174 al 180, 191, 194, 197, 200, 204 al 206, 215, 217, 242, 245, 246. Pero a pesar de que contemplen un abanico de soluciones y a través de la aplicación de determinadas normas se pueda resarcir el daño causado al trabajador víctima de acoso psicológico, esta solución no será suficiente para subsanar el perjuicio sufrido, ya que, la realidad es que la víctima de acoso necesita un procedimiento preventivo más que resarcitorio, no se realiza la justicia, cuando el trabajador pierde su trabajo y además de ello sufre de las secuelas post-traumáticas que se manifiestan en su salud, tanto física como psíquica, el trabajador lo que necesita es restablecer su dignidad como persona, volver a

creer en sí mismo, a que se limpie su nombre, a quitarse el estigma de ser él el problema, en definitiva es indispensable para dar solución a esta modalidad de violencia, establecer un procedimiento de prevención y de sanción para él o los acosadores, ya que no es justo que el acosador mantenga impunemente su puesto de trabajo, mientras que la víctima queda fuera del sistema laboral con la posible consecuencia de quedar incapacitado en forma permanente para desempeñarse laboralmente en el futuro. Por ello es de suma urgencia el dictado de una ley específica a nivel nacional sobre acoso psicológico laboral, donde se encuentren protegidos los trabajadores tanto del sector público y privado. A continuación se verán las leyes sobre mobbing dictadas en ciertas provincias y uno de los proyectos de ley nacional que ha quedado estancado en su media sanción por el Congreso de la Nación¹⁸.

Las leyes provinciales dictadas en esta materia son las siguientes:

a) Ley N° 13.168 sobre Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires:

- **Ámbito de aplicación:** funcionarios o empleados de la Provincia de Buenos Aires.
- **Clase o tipo de Mobbing:** descendente, no menciona el descendente ni el horizontal.
- **Procedimiento:** denuncia del hecho de violencia, iniciación de sumario, protección del denunciante y de los testigos, prohibición de sufrir despido o perjuicio personal por tal motivo.
- **Autoridad de aplicación:** no específica.
- **Sanción:** según su gravedad, apercibimiento o suspensión por 60 días corridos, cesantía y exoneración.

¹⁸ Ver Anexo II – Apéndice Legislativo.

b) Ley N° 7232 sobre Violencia Laboral de la Provincia de Tucumán:

- **Ámbito de aplicación:** los Tres Poderes del Estado Provincial, Municipal, Comunal, entes Autárquicos y Descentralizados provinciales o municipales.
- **Clase o Tipo de Mobbing:** horizontal y descendente.
- **Procedimiento:** es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno. Protección del denunciante y de los testigos, prohibición de sufrir despido o perjuicio personal por tal motivo.
- **Autoridad de aplicación:** será el Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán.
- **Sanción:** La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones.

c) Ley N° 9671 sobre Violencia Laboral de la Provincia de Entre Ríos:

- **Ámbito de aplicación:** trabajadores estatales o privados.
- **Clase o Tipo de Mobbing:** no especifica pero se interpreta que se refiere solo al acoso descendente.
- **Procedimiento:** responsabilidad del empleador arbitrar mecanismos internos preventivos en cumplimiento de esta ley. El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente Ley, solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas. Las partes podrán concurrir asistidos por representante gremial o letrado patrocinante. La denuncia deberá resolverse dentro de las siguientes 48 horas de producida la audiencia.
- **Autoridad de aplicación:** la Dirección Provincial del Trabajo.

- **Sanción:** multa cuyo monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vital y móvil. Para la aplicación de esta multa se tendrá en cuenta a la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor y lo establecido en el Artículo 3° de la presente ley.

d) Ley N° 5349 de Prevención, Control y Erradicación de la Violencia Laboral en el Sector Público de la Provincia de Jujuy:

- **Ámbito de aplicación:** los Tres Poderes del Estado Provincial, Municipal, Comunal, entes Autárquicos y Descentralizados provinciales o municipales.
- **Clase o Tipo de Mobbing:** horizontal y descendente.
- **Procedimiento:** la autoridad de aplicación deberá establecer un procedimiento interno sumario, garantizando la expeditividad, confidencialidad y discrecionalidad del mismo.
- **Autoridad de aplicación:** la Dirección Provincial de Personal y/o en su caso, los organismos que designen los otros Poderes del Estado, entes autárquicos, descentralizados, Municipios y Comisiones Municipales.
- **Sanción:** multas equivalentes al valor de cinco (5) a veinte (20) salarios mínimo, vital y móvil, de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que los códigos y leyes especiales le atribuyan.

e) Ley N° 4148 sobre Violencia Laboral de la Provincia de Misiones:

- **Ámbito de aplicación:** los poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución.
- **Clase o Tipo de Mobbing:** descendente.
- **Procedimiento:** Todo agente víctima de las acciones enunciadas en el art. 2 debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho sancionado por esta ley, recepcionada la misma debe ser remitida a la máxima autoridad jerárquica, a efectos de instruirse el cese de la conducta y en su caso, la iniciación de la actuación sumarial pertinente.
- **Autoridad de aplicación:** Las máximas autoridades de los poderes del Estado constituyen, en sus respectivos ámbitos, la autoridad de aplicación de la presente ley.
- **Sanción:** suspensión de hasta 30 días, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración. Las sanciones serán graduadas teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. En caso de reincidencia en las conductas implicará la imputación de falta grave cometida en el desempeño de las funciones del agente.

f) Ley N° 12.434 sobre Violencia Laboral de la Provincia de Santa Fe:

- **Ámbito de aplicación:** Administración Pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la Administración Pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la provincia, como así también a toda otra entidad u organismo del Estado provincial,

municipal y comunal, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

- **Clase o Tipo de Mobbing:** descendente.
- **Procedimiento:** Difusión y prevención. Protección a denunciantes y testigos. Denuncia: El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la provincia. Trámite: El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante: a) La denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho; b) De oficio. Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes. Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente. Aporte de pruebas: Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la ley 10396.
- **Autoridad de aplicación:** no específica.
- **Sanción:** se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme a la gravedad que en cada caso corresponda.
- **Reglamentación:** mediante Decreto 1040/07.

g) Ley N° 1225 sobre Violencia Laboral de la Ciudad autónoma de Buenos Aires:

- **Ámbito de aplicación:** los tres poderes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- **Clase o Tipo de Mobbing:** descendente.
- **Procedimiento:** La víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta Ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia. Desde el inicio y hasta la finalización del procedimiento sancionatorio, la autoridad interviniente debe adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.
- **Autoridad de aplicación:** no específica.
- **Sanción:** deben ser sancionadas con suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del/la agente.

PROYECTO DE LEY NACIONAL 98/01 SOBRE VIOLENCIA LABORAL

Este proyecto fue presentado por la senadora Beatriz Raijer en el año 2001, ante el Honorable Senado de la Nación, el mismo tiene como objetivo central la prevención, sanción y erradicación de todo tipo de violencia dentro del ámbito laboral.

A esos fines se entiende por Violencia laboral a toda acción que manifieste abuso de poder, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a sin perjuicio de las conductas discriminatorias definidas en la ley 23.592 y sus modificatorias. Realiza una enumeración enunciativa de las conductas de acoso psíquico y social. También contempla el acoso sexual como otra modalidad de violencia dentro del trabajo.

En cuanto al/los sujetos activo de la violencia, solo tiene en cuenta el realizado por parte del empleador, por personal jerárquico (mobbing vertical descendente) o un tercero vinculado directa o indirectamente a él (mobbing horizontal), dejando afuera al acoso ejercido por el/los subordinados hacia el empleador o superior jerárquico (mobbing vertical ascendente).

Además establece que los empleadores serán responsables solidariamente por acciones de acoso ejercitadas por parte de superiores o un tercero vinculado directa o indirectamente a ella/él y que ante una situación de acoso deberán intervenir de manera inmediata para poner fin a dichas conductas, debiendo reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima.

La víctima podrá, ante la inacción de su empleador que ha tomado conocimiento de dichas violencias, acudir a la autoridad competente a fin de que resuelva la cuestión.

El empleador también tendrá la responsabilidad de establecer un procedimiento interno efectivo y facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad a fin de sancionar a las personas responsables.

El empleador será responsable, de la indemnización que correspondiere abonar a su dependiente cuando el acto de violencia se hubiere ejercido con su conocimiento y no hubiere arbitrado las medidas para hacerlas cesar.

Prohíbe que se tomen medidas laborales perjudiciales contra la víctima y los testigos.

Prevé a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, tome todas las medidas de conservación o reintegración del puesto de trabajo de la víctima, sin perjuicio de hacer respetar y cumplir toda la normativa la ley.

Determina un procedimiento expeditivo, donde luego de recibida la denuncia se realizara una audiencia dentro de un plazo no mayor a 48 horas, donde deberán concurrir las partes con persona idónea elegida por el/los trabajadores, letrado patrocinante letrado o representante sindical. En la misma se ofrecerá la prueba testimonial, para inmediatamente después tomar una decisión en la misma audiencia. Si el conflicto es resuelto a favor de la víctima, el empleador deberá hacerse cargo de los gastos de atención que la psicoterapia demande.

Respecto a las sanciones, se tienen en cuenta algunas como la retención de haberes equivalentes cinco o veinticinco salarios mínimo, vital y móvil, según la gravedad del caso; la prohibición de acceder durante el plazo de un año a licitaciones públicas y la suspensión de los registros de proveedores o aseguradores del estado nacional, provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; clausura del establecimiento por un término máximo de diez días, asegurando las prestaciones mínimas de los servicios esenciales.

Conclusión:

Finalmente el proyecto 98/01 circunscribe su ámbito de aplicación, solo al sector público, dejando nuevamente, al igual que las leyes anteriormente expuestas (salvo la ley de la Provincia de Entre Ríos), en situación de desamparo legal a los trabajadores del ámbito privado, siendo que a pesar de que la violencia laboral en este sector tenga menos duración que en la administración pública, la intensidad con la que se ejerce es la misma y la salida de la víctima es casi inmediata, de hecho, generalmente el objetivo principal en estos lugares, es deshacerse del empleado, más que hostigarlo por mero placer, esta finalidad suele identificarse más entre empleados de la misma jerarquía. Teniendo en cuenta además, que es un método utilizado tanto por los compañeros de la víctima (mobbing horizontal) como por la organización (mobbing vertical descendente), y esta última con el objetivo de evitar la erogación que le implicaría la indemnización por despido injustificado. A esta falencia del proyecto cabe agregar, el tema del acoso vertical ascendente como se mostro a lo largo de este trabajo, que aunque no se dé con frecuencia, este existe y ha sido tratado y considerado por renombrados especialistas en el tema y por lo tanto también debe ser regulado por la ley. Entonces se puede decir que a pesar de la buena voluntad del legislador de regular esta figura, por cierto, nefasta para la sociedad, aun se encuentran puntos débiles en el tratamiento de este fenómeno. Es necesario que el estado intervenga de manera activa y preventiva de una vez y para siempre, asignándoles esta tarea tan especifica y delicada a personas especializadas en esta cuestión, a los fines de que así se pueda dictar finalmente, una ley que sea justa y equitativa para los trabajadores en su conjunto.

CAPITULO III

Análisis Jurisprudencial

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Rio Negro admite por primera vez el Mobbing como causal de despido indirecto en el caso “Dufey, Rosario B. c/ Entretenimientos Patagonia S.A.”, haciendo lugar al planteo de una trabajadora que alegó "maltrato psicológico" como causal de autodespido. Luego le siguieron en sentido similar casos como, “Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil S.A. s/ despido” y “Givone Julieta Belén C/ Aguas Danone Argentina S.A. s/ despido”.

CASOS¹⁹

FALLO 1: “DUFEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY”.

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Río Negro admite por primera vez el mobbing como causal de despido indirecto.

El Superior Tribunal, pronuncia sentencia en los autos, elevados por la Cámara del Trabajo de la 3ra. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, y con el fin de resolver el recurso de casación interpuesto la actora.

La trabajadora invoca haber sido víctima de “maltrato psicológico” como causal de despido indirecto. El tribunal considero que la prueba ofrecida, acreditaba de esta manera la existencia de mobbing.

La actora demandó a la empresa “Entretenimientos Patagonia S.A.”, luego de dar por concluida la relación laboral, por considerar que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior, ajenas a su actividad habitual. Dicha situación, llevó varios meses, por lo que demandante, se sintió víctima de una “persecución laboral, tensiones y descalificaciones”, según peritos psicológicos.

El Tribunal impuso la descalificación parcial del decisorio impugnado, circunscripto a la cuestión atinente a la invocada persecución de la actora y su valoración como causal de autodespido.

¹⁹ Ver Anexo IV – Apéndice Jurisprudencial.

Los Jueces tuvieron en cuenta lo manifestado por la Organización Internacional del Trabajo caracterizar al "mobbing" como: persecución psicológica laboral y la opinión de distinguidos autores especialistas en la materia como la psiquiatra y psicoterapeuta familiar Marie-France HIRIGOYEN donde ella entiende como acoso moral en el trabajo: "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo", el profesor español Jesus MORANT VIDAL, el que expresa: "... En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como "el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder". También es interesante la definición que ofrece la profesora Morán ASTORGA, al conceptualizar el mobbing como "el maltrato persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización". En suma, nos encontramos ante un fenómeno, el acoso moral en el trabajo, presente en las sociedades altamente industrializadas al que se ha acuñado un término específico en cada país. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella ...", El network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse. Por su parte, los receptores de los agravios no se dan cuenta que están sufriendo una manipulación y una invasión a su intimidad..."

Finalmente concluyen en que “la sala laboral N° 3 no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada en la demanda inicial”.

FALLO 2: “GIVONE JULIETA BELEN C/ AGUAS DANONE ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO”

La sala VII de la Cámara Laboral, decidió modificar la sentencia a la que había arribado el juez de Primera Instancia en la causa iniciada por una empleada, que tras dar a luz y reintegrarse nuevamente a sus tareas laborales, encontró que sus condiciones de trabajo habituales se habían modificado.

La trabajadora adujo que estando ya en su período de licencia, la demandada le habría efectuado un ofrecimiento de desvinculación que luego no concreta, y que al momento de su reintegro debió soportar el “acoso psicológico y moral” por parte de la empleadora que suscitó su interpelación telegráfica del 16 de mayo de 2.006, donde solicitaba se aclare su situación laboral, en virtud de ser víctima de “...una actitud de permanente y solapado hostigamiento que tiene por objeto conseguir su desvinculación de la empresa, por el sólo hecho de haber sido madre...actitud que se manifestó con ofertas de retiro, sumas a percibir como contrapartida a su renuncia, hechas vía e-mail, personal y telefónicamente, prescindencia de su labor y un trato...que en nada se parece al que tenía previo a su licencia por maternidad.

Por su parte la demandada esgrimió como defensa, que su parte nunca tuvo por objeto que la trabajadora se fuera de la empresa, por lo que considera entre otras cosas, que el despido devino injustificado.

Al contrario de lo decidido en grado, donde la demanda de la actora fue desechada, a juicio de la Cámara, la “prueba testimonial” acredita las circunstancias fácticas denunciadas por la actora al inicio.

Puntualiza la Cámara aquí, que si bien el “acoso moral en el trabajo” aún no se halla legislado como figura autónoma justificante del despido, no resulta ser menos cierto que ello puede constituir injuria en los términos del art. 242 L.C.T. y justa causa de despido, conforme la ponderación que realice el juez y en virtud del carácter tuitivo de la legislación laboral en atención a la naturaleza del vínculo que se suscita en una relación laboral, dependiente además de las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Agrego a ello que *“por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”* (conf. Marie- France Hirigoyen, “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”. Edit. Paidós, Bs. As., 2000 pág.48 y sgtes.).

En el caso quedó demostrado que la demandada ejerció sobre la actora un acoso sistemático consistente en mantenerla en una situación de incertidumbre y ambigüedad, en punto a si se le indemnizaba o no lo que por ley le correspondía, optando la empleadora por sistematizar y aplicar toda una estrategia empresarial y/u organizacional de desgaste sobre la sra. Givone.

En virtud de todo lo expuesto, le asistió derecho a la actora en decidir la ruptura del vínculo como lo hizo, por lo que la Cámara propicia la revocatoria del fallo apelado por la actora.

La Cámara, hace viable en lo atinente al reclamo en concepto de “daño moral”, debido a las circunstancias que rodearon la situación vivida por la demandante.

Las pruebas testimoniales y el peritaje psicológico acreditan que la sucesión de hechos de los que fue objeto la actora, tuvieron aptitud suficiente para afectar su salud psíquica-emocional, dado el contexto de “mobbing” o “psicoterror” al que se vio expuesta, por lo que a los jueces de la Cámara, les forma la convicción del daño que se le ha ocasionado a sus afecciones más íntimas. En consecuencia condenaron a la empresa a indemnizarla con la suma de \$204.839 pesos más intereses.

FALLO 3: “VEIRA MÓNICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A. S/ DESPIDO”

En este caso la actora se queja por lo decidido en Primera Instancia, reclamando el monto que se le otorga en concepto de daño moral, porque no se condena en forma solidaria a los demandados Tarrío y Piro (fundando su reclamo en los artículos 1072 y 1109 del Código Civil) alegando que con sus conductas son los causantes directos del daño ocasionado, y además porque se rechaza el daño psíquico.

El tribunal establece que con la prueba testimonial quedó acreditado que la actora sufría de acoso psicológico, ya que los testigos han sido coincidentes en que la actora sufrió de persecución laboral y en cómo este comportamiento incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada, quedó acreditado el hostigamiento que fue realizado por parte de los codemandados Tarrío y Piro, quienes acosaban moralmente a la trabajadora. Los accionados hacían comentarios sobre el desempeño laboral de la demandante, la trataban de inútil y de lenta, criticaban las notas que hacía, por ejemplo decían “viste que mierda la nota de Maradona” cuando todos sabían que esa nota la había escrito la actora.

Aquí, el tribunal toma como fundamento, el concepto de acoso moral otorgado por la Dra. Marie-France Hirigoyen al igual que en los fallos anteriormente expuestos. Por lo tanto consideró ajustada a derecho la solución arribada por el Juez de Primera Instancia, ya que el acoso moral sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción y parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, por lo que debe mantenerse lo decidido en origen.

También explica que en este caso, se encuentran con conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo; y los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aun en ausencia de un vínculo contractual por los hechos del dependiente (art. 1113, 1º párrafo, del Código Civil).

Los jueces fundan la responsabilidad solidaria de los codemandados en lo establecido por C.S.J.N. donde esta decide: “quizás no resulte evidente la conexión entre la libertad individual negativa, consagrada en nuestra Constitución histórica y el derecho a obtener un resarcimiento de los daños sufridos por la acción ilícita de otro. Sin embargo, esta vinculación es poderosa; si el daño ha sido una interferencia ilícita en la libertad (o integridad física) de la víctima y la ausencia de derecho a la reparación obliga a que esa víctima soporte las consecuencias económicas del acto que la daña, el ordenamiento jurídico que aquí lo consagra no está en realidad prohibiendo la interferencia legal, sino subsidiándola.” (CSJN, en autos “Díaz, Timoteo F. C/ Vaspia S.A.” del 7.3.06, pub. en La Ley, 18.9.06, B).

Sobre la base de lo expuesto, se establece la responsabilidad de Tarrio y Piro siendo condenados en forma solidaria respecto al daño moral, con costas a cargo de estos últimos

(artículo 68 del CPCC), por lo que deviene abstracto el tratamiento de la queja deducida sobre este punto por los mencionados accionados.

Respecto al daño psicológico, se mantiene lo decidido en la anterior instancia. El perito psicólogo informa que la Sra. Veira no presenta un cuadro psicológico actual que sea consecuencia de los hechos relatados en autos, pues sus defensas psíquicas han sido suficientes para resolver los conflictos que pudieran haberse generado a raíz de los hechos mencionados.

La codemandada Editorial Perfil S.A. se quejó por la imposición de costas. Sin embargo, no advirtió ningún elemento que lleve al apartamiento del principio general consagrado por el artículo 68 del C.P.C.C., por lo que se mantiene lo decidido por el Juez anterior.

Finalmente el Tribunal modifica el monto de la condena fijándolo en la suma de \$ 72.237,28, con más los intereses dispuestos en la anterior instancia, y extiende la condena a los codemandados Marcela Tarrio y Carlos Piro, pero sólo respecto del daño moral.

CAPITULO IV
DERECHO COMPARADO

DERECHO COMPARADO²⁰

Mediante la “*Ley de Modernización Social*” del 17/01/2002 se materializó la legislación laboral y penal contra el acoso moral en **Francia**, esta ley no se refiere mucho a la política de prevención, pero sienta las bases para que cada empresa ponga en marcha los mecanismos internos correspondientes. Emplaza a los médicos laboristas como centro de prevención, fundamentalmente porque en Francia estos médicos están especialmente protegidos contra las posibles represalias de sus empresarios:

- 1º) No se los puede despedir, sin el visto bueno de la Inspección del Trabajo
- 2º) Están exentos del deber de obediencia a la empresa, en lo que a sus funciones se refiere.
- 3º) Tienen que dar cuentas de sus actos a sus autoridades laborales y a los trabajadores.

Para ayudar a estos profesionales, pretenden incorporar técnicos los Servicios de salud en el Trabajo, pero antes quieren elaborar un decreto que garantice su independencia profesional. Pueden proponer cambios de puesto de trabajo a la víctima y el empresario debe aceptarlos o en caso contrario justificar el desacuerdo ante Inspección de Trabajo. Se establecen procesos de mediación, donde puede acudir la víctima o el agresor. Son mediadores externos oficiales que aunque no tienen competencias para imponer su criterio, su opinión es válida judicialmente en caso de no llegar a acuerdos positivos.

Por su parte, **Suecia** adoptó en Septiembre de 1993, un “*reglamento sobre el acoso moral*” donde declara que el empresario tiene la obligación de *organizar el trabajo*, previniendo el acoso moral con una detección precoz, actuando sobre los factores predisponentes al desarrollo

²⁰ <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/prevencion/servicios-espanya/index.htm>

del mobbing (prevención primaria); y en caso de aparición de casos de mobbing debe adoptar medidas correctoras, apoyar y tratar a las víctimas.

También se puede ver, **Ley Belga** del 11/06/2002, relativa a la **“protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo”**, donde dispone las medidas preventivas para evitar estos comportamientos violentos; el acoso ya fue tipificado como delito desde la modificación del Código Penal de octubre de 1998, pero les faltaban unas disposiciones legales que legitimara el plan de prevención.

Se crea la persona de confianza, obligatoria en todas las empresas; esta persona puede ser un miembro del personal de la empresa o una persona exterior, aunque consideran preferible que sea un miembro de la empresa, sobre todo si el consejero de prevención es de un servicio externo, porque tendrá un mejor conocimiento de la empresa. Esta persona es designada por el empresario después de haber obtenido el acuerdo del Comité de Empresa. Dentro de sus funciones está la de ayudar al consejero de prevención en los casos de acoso moral, sexual o violencia detectada en la empresa. Además de la persona de confianza, todas las empresas contarán con un **“consejero en prevención”** que será externo o interno según el número de trabajadores. Este consejero debe estar especializado en los aspectos psicosociales del trabajo y no será el médico del Servicio de prevención (puede haber conflicto de rol si el médico tiene que calificar de no apto a la víctima de acoso, si detecta que existe un grave riesgo para su salud).

Es muy importante para solucionar el acoso, que los trabajadores tengan una total confianza en la persona designada. La ley prevé que el empresario debe obtener el acuerdo previo del Comité de Empresa y en caso contrario tiene que buscar un consejero en prevención de un servicio externo a la empresa; naturalmente, como en la Ley francesa, se especifica que **«para**

que el consejero en prevención pueda cumplir sus funciones con toda independencia frente al empresario y a los trabajadores, parece indispensable acordarle una protección jurídica particular que será objeto de un proyecto de Ley distinto».

Las funciones fundamentales de este consejero son:

- Colaborar en el análisis y evaluación de riesgos de la empresa.
- Estudiar los casos de acoso moral, sexual o violencia y propone al empresario medidas correctoras para poner fin a estas conductas.
- Si el empresario no reacciona y no corrige las deficiencias, el consejero en prevención debe llamar a la Inspección de Trabajo, incluso contra la voluntad del empresario (siempre que la víctima esté de acuerdo).

Esta Ley privilegia la solución amistosa dentro de la empresa y anima a la conciliación por medio del consejero en prevención, específicamente competente en la psicología del trabajo y la persona de confianza; si esta vía fracasa se puede ir a Inspección de Trabajo o a los Tribunales.

España e Italia han seguido el mismo camino, ya que ninguno de estos países ha regulado de forma específica la figura del mobbing, aunque se han presentado numerosas iniciativas parlamentarias. Han existido algunas iniciativas legislativas regionales y numerosos acuerdos y convenios.

En consecuencia solo países como Suecia, Países Bajos, Francia, Bélgica, Dinamarca y Finlandia, han optado por una legislación específica. Mientras que Irlanda, el Reino Unido y

Alemania, consideran que no necesitan legislar esta figura ya que con el ordenamiento jurídico existente pueden resolver los casos que se presenten.

CAPITULO V

ANALISIS ESTADISTICO

ENCUESTA SOBRE MOBBING

Esta encuesta fue realizada, dentro del ámbito de la Administración Pública Nacional, en virtud de que es considerada por la mayoría de los estudiosos, como uno de los lugares más propensos para el desarrollo de este tipo de conductas de violencia o acoso. Fue tomada una muestra de 30 empleados de dicha Repartición, de distintas edades y distinto sexo, de un total de alrededor de 200 personas.

GRAFICOS

En el presente grafico se puede observar que el 57 % de los encuestados está en conocimiento de la existencia del Mobbing como figura que identifica las conductas de acoso laboral. Y el 43 % los que nunca han escuchado hablar sobre esta cuestión (ver Figura 1).

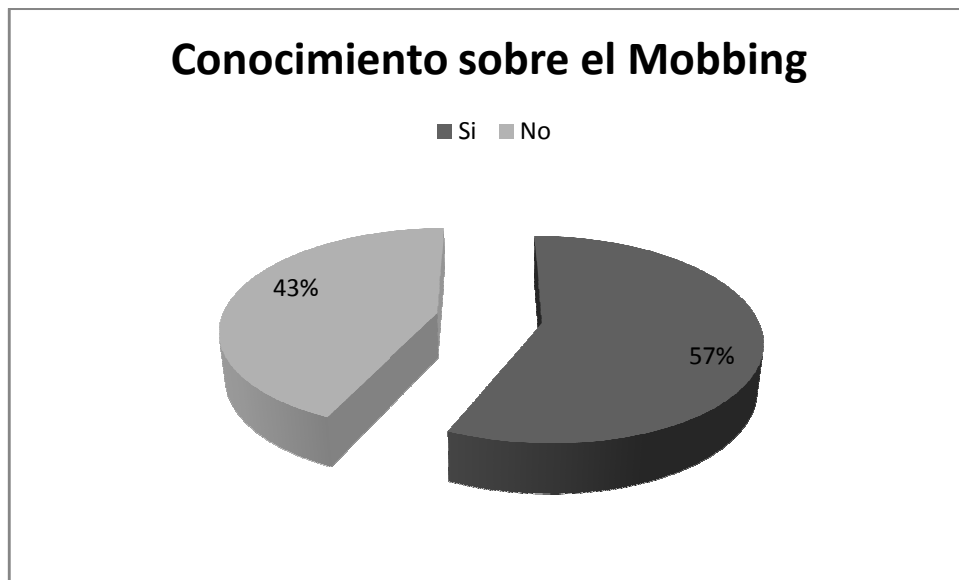


Figura 1

En el siguiente grafico se puede observar las distintas consideraciones que tuvieron los empleados al contestar sobre quien tiene el deber de información, sobre este tipo de violencia, respecto de los trabajadores y como se puede ver mas casi el 50% de los encuestado, opinan que es un deber del Departamento de recursos humanos en forma directa (ver Figura 2).



Figura 2

El 53% de los trabajadores, consideró haber sido víctima de acoso durante un tiempo prolongado, tomando en cuenta que han sido objeto de más de dos de las conductas de maltrato establecidas por Iñaki Piñuel y Zabala en el anexo I, junto a una frecuencia semanal y durante el lapso de más de 6 meses (ver Figura 3).

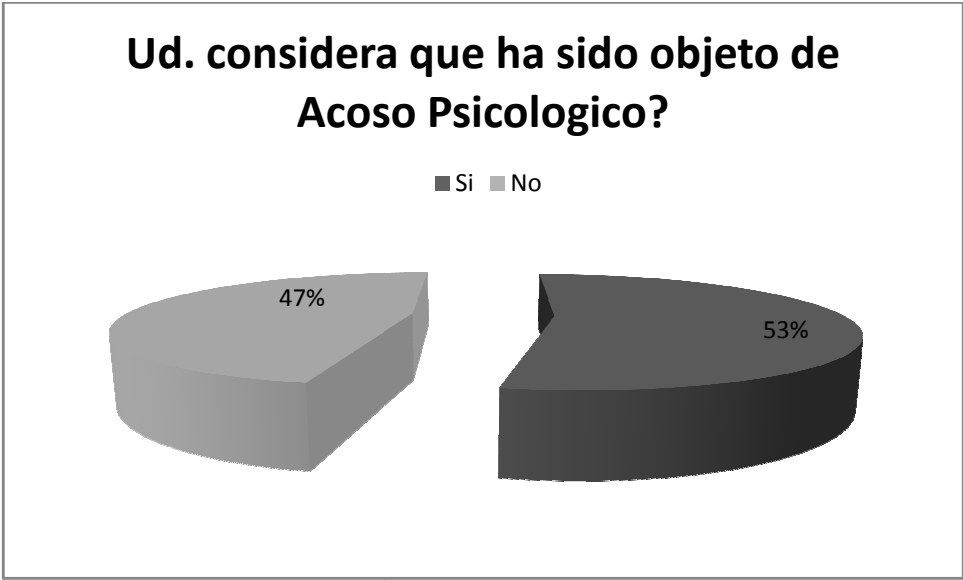


Figura 3

Aquí el 60 % de los trabajadores opino que ante una situación de acoso no recibieron apoyo de ningún tipo por parte de la organización donde desenvuelven sus tareas habituales (ver Figura 4).

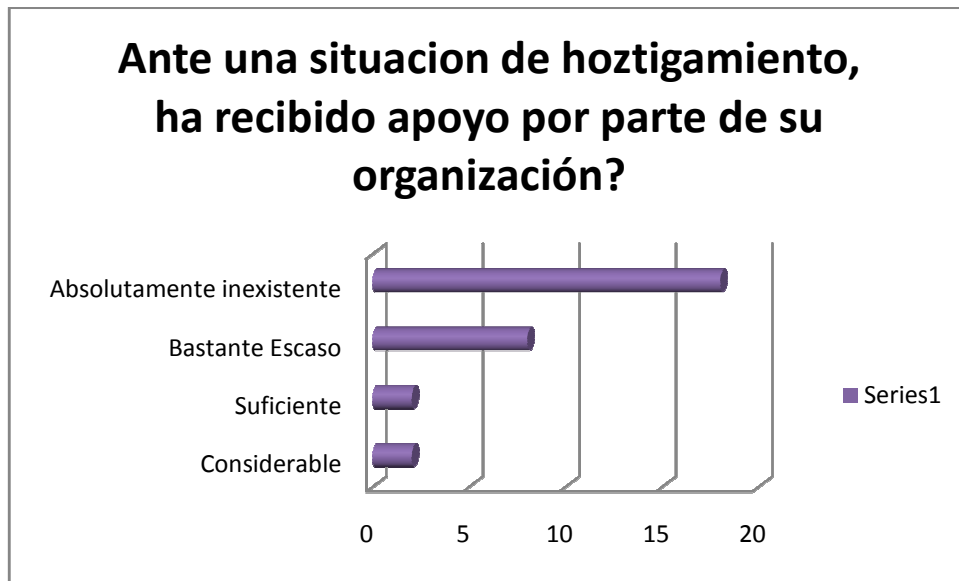


Figura 4

El 62% de los trabajadores que fueron objeto de esta modalidad de violencia fueron mujeres (ver figura 5).



Figura 5

El 73% de los empleados ha presenciado situaciones de acoso contra un compañero (ver Figura 5).



Figura 6

En mayor medida se da el acoso vertical descendente, luego le sigue el acoso horizontal y finalmente y de manera muy escasa el acoso vertical ascendente (ver Figura 7).

¿Por parte de quien ha recibido este tipo de tratos?

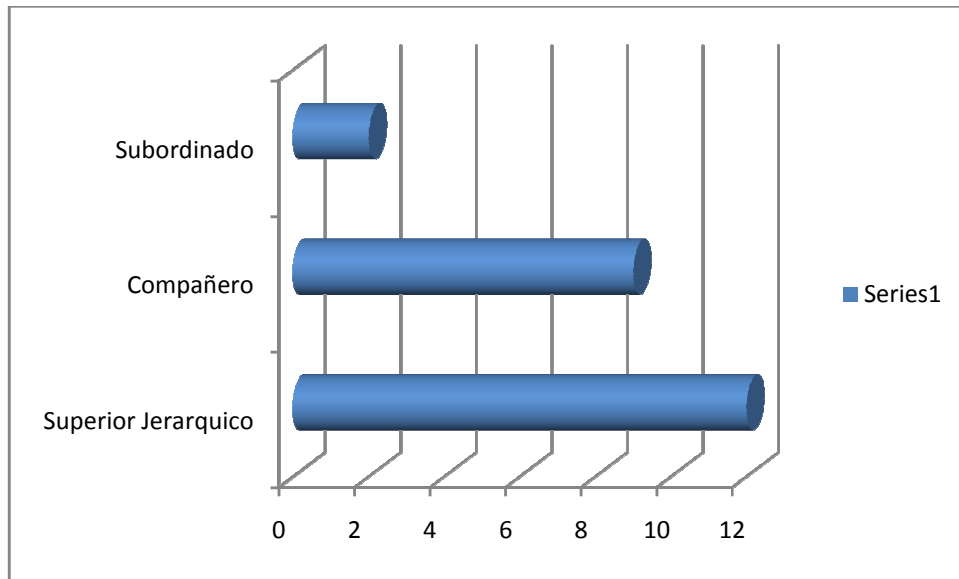


Figura 7

Conclusión

De los datos relevados podemos ver que poco más de la mitad de los trabajadores se encuentran informados sobre esta cuestión y en su mayoría en forma deficiente, y los restantes nunca habían escuchado hablar de esta problemática. Pero luego de leer la descripción del comportamiento del mobbing y las distintas conductas que pueden ser desplegadas por el acosador, pudieron identificar si estaban siendo víctimas de acoso en algunos casos, y en otros, darse cuenta que sus compañeros habían sido objeto de esta violencia. Por lo que en cierta forma tomaron conciencia en general de que el estado y los restantes sujetos que intervienen en el ámbito laboral tienen el deber de educar e informar sobre este fenómeno. Asimismo surgió que

las mujeres son más susceptibles de sufrir esta violencia y en menor medida los varones, como así también muchos de los que conocían esta figura creían que solo existía el Acoso Vertical Ascendente, cuando en realidad el acoso se da en los tres niveles.

Este relevamiento de datos ha servido para dar cuenta de la desinformación que tienen los trabajadores respecto a esta cuestión, y de la cantidad de trabajadores que sufren de esta violencia, sin recibir respuesta alguna por parte de quienes tienen la obligación de proteger y respetar su integridad física y psíquica dentro del contexto laboral.

CAPITULO VI

ENTREVISTAS

ENTREVISTA N° 1

Entrevista realizada al Lic. en Psicología **Marcelo Eduardo KUSMAUL**, “Especialista en Gestión de Organizaciones sin fines de lucro” (Universidad Católica de Córdoba), ha sido integrante del “Comité de Maltrato del Hospital Infantil”, Integrante del “Equipo Técnico de la Dirección de Derechos Humanos y No Discriminación de la Municipalidad de la Ciudad de Córdoba”, Colaborador “ad Honorem” en la planificación de la “Unidad de trabajo de Violencia Familiar”, participo en la “Organización No Gubernamental Cecopar” (centro comunitario por amor) Córdoba, Integro el “Equipo Técnico del Programa de Violencia Familiar”, dependiente de la Coordinación General de Derechos Humanos, Lucha contra la discriminación, Asistencia a la Víctima del delito y Violencia Familiar de la Secretaria de Justicia del Gobierno de la Provincia de Córdoba, Coordinador de Grupos de atención Terapéutica de hombres que ejercen violencia en sus hogares, Coordinador del Programa de Erradicación de la Violencia Familiar, Jefe de Área de Violencia Familiar de la Sub-Secretaria de Familia, de la Secretaria de la Mujer, Niñez Adolescencia y Familia del Gobierno de la Provincia de Córdoba y en la actualidad Jefe de Área de Capacitación para la Prevención de la Violencia Familiar de la Dirección de Prevención de Violencia Familiar de la Secretaria de la Mujer, Niñez, Adolescencia y Familia del Gobierno de la Provincia de Córdoba. También entre los años 2004 y 2006 se ha desempeñado como Director de las Diplomaturas en “Violencia Familiar”, “Abuso y Maltrato Infantil” y “Violencia Conyugal” dictadas en la Universidad Empresarial Siglo XXI, fue Tutor Institucional de “Practica Profesional III” (Clínica Jurídica) del Nuevo Plan de Estudios de la Carrera de Abogacía de la U.N.C., entre otros. Asimismo ha realizado diversas publicaciones sobre “Daños ocasionados por comportamientos violentos a causa de la ingesta de alcohol en adolescentes”

revista de Victimología N°16 Editorial Advocatus, “Violencia masculina en el ámbito familiar”

Revista Actualidad Jurídica de Córdoba. Familia y Minoridad. Año 2 Vol. 14, etc.

ENTREVISTA LIC. MARCELO E. KUSMAUL

A.C.- ¿Tiene conocimiento de lo que es el Mobbing o Acoso Psicológico Laboral?

M.K.-Si, tengo conocimiento.

A.C.- ¿Alguna vez atendió un paciente que haya sido víctima de Acoso Psicológico?

M.K.-A modo privado no, nunca tuve conocimiento. Pero si a nivel institucional, en mi trabajo anterior y en el actual, donde compañeros de trabajo fueron víctimas de este tipo de acoso, tomando en cuenta lo que se entiende por Mobbing o acoso psicológico.

A.C.- ¿y sus compañeros recibieron en ese momento algún tipo de apoyo por parte de la organización donde desempeñaban sus tareas laborales?

M.K. -No, porque no hay instituciones en Córdoba que trabajen con la problemática, si no hay una legislación no hay posibilidades reales de que las instituciones puedan trabajar en esto, nada lo avala.

A.C.- ¿Entonces si una persona sufre de este tipo de conductas de acoso, no tiene a quien recurrir para solucionar dicha situación?

M.K.-Y no, no tiene a donde recurrir para ser ayudado, no hay conciencia, generalmente no se les cree a las víctimas y muchas veces las personas no tienen conciencia de que están viviendo esa situación.

A.C.-Desde su profesión, cree que es necesario especializarse en esta cuestión para poder diagnosticar y tratar a un paciente que sufre esta problemática?

M.K.-Yo no diría que creo, estoy seguro de que quien no conoce la problemática y no está capacitado en lo que es la violencia, en cómo se dan las situaciones de violencia, de abuso de poder... es muy difícil que pueda detectar una problemática de este tipo. Además, si no se puede detectar, mucho menos se puede tratar. Entonces, una persona que está capacitada en cierta manera, con la lectura y la experiencia, con el estudio en sí mismo, para poder dar cuenta de las situaciones que vive una persona maltratada, de hecho va a estar preparada para detectarlo. Quien trabaja en la problemática de la violencia intrafamiliar, acoso sexual, mínimamente tiene conocimiento, porque las características son muy similares en cuanto a la expresión, con el Mobbing ya que en ambas existe una relación de dependencia que puede ser asimétrica en tanto implica la autoridad y el poder que se tiene sobre los empleados, y también la asimetría que se pueden dar por el género, yo he visto y percibido muchas mujeres maltratadas, acosadas y no solo psicológicamente sino que también sexualmente.

Siempre es bueno que quien intervenga en estos casos conozca sobre violencia porque, no cualquiera puede trabajar en esta problemática.

A.C.- ¿considera que hay suficientes psicólogos especializados en este tema?

No, no cualquiera está especializado en estos temas, porque no es una problemática fácil. No todos tienen la condición para trabajar en esto, por ejemplo tolerancia a la frustración, capacidad de análisis y autoanálisis, capacidad de auto-observación, capacidad de integración y trabajo conjunto con otros, posibilidades de encontrar las limitaciones, reconocimiento de las mismas, reconocimiento de las capacidades, posibilidades de enfrentar las situaciones de presión que se

dan cuando se está trabajando en esta problemática, reconocimiento de las posibilidades de que hasta puedes recibir maltrato, el reconocimiento y la aceptación de que son situaciones de riesgo, por eso, no es simple, hay quienes toman todas estas consideraciones y deciden no entrar en esta problemática y otros que sí.

A.C.- ¿Qué opina respecto a la formación del resto de los profesionales que potencialmente pueden intervenir en un caso de acoso?

Que colabora al tratamiento de la problemática. Cualquier profesional que este en contacto con personas que se desenvuelven dentro del ámbito laboral, es importante que se especialice.

A.C.- ¿En el caso del Mobbing, quienes cree Ud. que son las personas más afectadas?

M.K.- Las mujeres en su mayoría, los espacios de trabajo en donde las mujeres cumplen roles más participativos y más equiparados a los de hombre. Muchas veces las funciones de las mujeres son denigradas o subestimadas en estos espacios. Las personas más jóvenes son las que tienen mayores probabilidades de sufrir este tipo de ataques.

A.C.- ¿Pero que lleva al acosador a desplegar este tipo de conductas?

M.K.- Adhiero a la cuestión de que el tema del Poder está siempre sobre esta situación, o sea el varón tiene el Poder de decidir sobre las circunstancias de la mujer. Hay situaciones sociales que hacen que el ejercicio de las actitudes de determinadas personas sea minimizado, es decir se minimiza lo que hace el agresor, y se maximiza lo que provoca supuestamente la víctima.

A.C.- ¿El acosador en el Mobbing y el agresor en los casos de Abuso Sexual o de Violencia Familiar, tienen alguna característica en común?

M.K.- Yo diría que la situación es muy similar, en tanto que una persona se siente con el poder de decidir sobre la otra, en donde el ejercicio de poder del varón sobre la mujer o de los adultos sobre los niños está avalado socialmente, como ser la naturalización de determinadas funciones de la mujer que trae aparejada la sumisión de esta, la rigidez en los roles, de la minimización de una persona sobre otra, de la negación que hacen muchas veces del ejercicio del poder los que tienen autoridad. También suelen tener características perversas, se los sabe denominar perversos narcisistas, ya que piensan en si mismos y buscan que los demás los satisfagan, a costa de cualquier cosa, indistintamente del impacto que tengan, se tratan de personas insensibles que no sienten empatía por el otro, no lo reconoce como tal es decir como persona que sufre sus ataques.

Los que tienen características perversas, pueden ser tratados para su recuperación?

Es muy difícil, ya que no reconocen nada de lo que hacen, no reconocen el problema por lo tanto no pueden cambiar.

A.C.- ¿Que característica distintiva suele tener el perfil de la víctima?

M.K.- Es relativo. Creo que hay características de las personas que son tomadas en cuenta por quien ejerce el poder o por quien agrede, no hay características específicas, sino que puede ser por la capacidad de esa persona, la condición de género, etc. Es decir que varía según el contexto donde se desenvuelven, no se trata de una debilidad de carácter o personalidad y también que culturalmente se nos transmitió el tema de la tolerancia y del perdón, o sea tolerar situaciones de este tipo como normales y no es así, son frecuentes o comunes, pero normales no. No son situaciones moralmente tolerables ni tampoco legalmente. El Mobbing es otro modo de violencia que sufre la mujer, las condiciones de género, la asimetría de poder son condiciones que tienen que ver con esta figura.

A.C.- ¿Que similitud existe entre el acoso psicológico y la violencia familiar?

M.K.- Y la similitud que se puede ver es que ambas se dan en un contexto cerrado, digamos que el acosador o agresor para el resto del entorno pueden llegar a ser personas amables o simpáticas, entonces este entorno externo nunca se imaginaria de lo que es capaz de hacer o de lo que está haciendo esta persona. Suelen ser personas llamadas de “doble fachada” son conscientes de que ejercen una actitud según con quien se encuentren.

A.C.- ¿El acosador es consciente de lo que hace?

M.K.- Generalmente si, suelen tener características perversas, se los suele denominar perversos narcisistas, ya que piensan en sí mismos y buscan que los demás los satisfagan, a costa de cualquier cosa.

A.C.- ¿Por qué se da esta falta de credibilidad en la victima?

Como decía anteriormente se trata de una cuestión cultural, minimizar el discurso de quien es víctima, se la subestima o quita valor a sus dichos. El no poder tomar en consideración que una persona puede ser maltratada es muy duro, porque quien lo sufre se siente incomprendido y solo, la falta de solidaridad, de acompañamiento esas son las vivencias típicas de las personas maltratadas. El acoso emocional, nunca es puro suele estar acompañado de una acción por parte de quien es jefe o jefa, en donde se van cercenando muchas libertades de la persona acosada, la presión es permanente, las consecuencias a nivel físico y en las relaciones con sus afectos, dan cuenta de que una persona está siendo víctima de acoso. La falta de credibilidad que se tiene sobre los dichos de la víctima de acoso.

A.C.- ¿la recuperación de la víctima de acoso, es posible? Y en su caso cuanto tiempo demanda la misma?

Hay que tener en cuenta el impacto del maltrato, es decir hay muchos factores a tener en cuenta. Para que haya una modificación de la situación de la persona, tiene que modificarse el entorno. Cuando se modifica el contexto la persona comienza a encontrar determinadas condiciones y libertades que no tenía cuando estaba transitando esa situación de violencia. Hay dos posibilidades, si la persona no puede salir de esa situación o acomodarse a nuevas situaciones, ahí si necesitaría un apoyo o ayuda psicológica, en cambio si puede acomodarse y salir de ese entorno rápidamente, hasta podría prescindir de un apoyo profesional.

A.C.- ¿En el caso que la persona busque ayuda psicológica, en que se basaría el tratamiento?

M.K.- El psicólogo puede intervenir para ayudar a esa persona a descubrir que puede salir de esa situación. Hay que encontrar las estrategias que lo ayuden a salir, generalmente son muchas, por ejemplo fortalecer su autoestima, y que ayuden a enfrentar la situación respecto del acosador y en su caso de la organización, para pedir que se tomen las medidas del caso, ya que la victima tiende a encerrarse y no se anima a enfrentar al agresor ni a denunciar esta situación. La capacidad de enfrentar y sobrellevar esto se llama resiliencia, o sea la capacidad de poder resistir y sobreponerse a los problemas que sufren.

A.C.- ¿Entonces las Resiliencia sería una de las técnicas de ayuda para el acosado?

M.K.- No, no es una técnica sino una condición de la persona. Es fortalecer la condición de la persona como tal. En tanto como de un modo directo le ayudas a reconocer las cosas positivas que ha logrado, lo va a ayudar a parase frente a quien lo está maltratando. Ahora bien, si la

persona no reconoce esas condiciones, hay otras técnicas, pero no existe una ley que me permita como profesional denunciar esta situación para poder modificar el contexto de la víctima, nada me avala para ayudar en este sentido a la persona.-

A.C.-Que tratamiento le da el Estado Provincial a esta cuestión?

M.K.- Una persona maltratada en su entorno laboral en Córdoba, yo diría que no existen instituciones que trabajen con esa problemática, por lo cual no recibe ningún tipo de apoyo, ya que no si hay legislación, mucho menos institución.

A.C.- ¿Cuales piensa que son las causas por las que no se le ha dado aun una solución concreta desde el Estado?

M.K.- Primero estamos hablando de una problema cultural, y muchas veces implica que las personas que estamos en esto nos auto observemos, en esta situación por ejemplo el tema de la violencia de género que tiene que ver con la violencia del varón hacia la mujer en particular muy difícilmente se lo cuestione y existen muchos mitos que rondan la situación, por ejemplo uno de los mitos es que la víctima es la causante de la actitud violenta o en los casos de acoso sexual, si una chica es bonita y está en minifalda, es la culpable de que todo el mundo la mire y la quiera acosar, que en cierta forma tiene que ver con lo cultural.

A.C.- ¿Para su tratamiento es necesario el dictado de una ley específica?

M.K.- Por supuesto, la ley permite la posibilidad de una implementación de una Política de Estado. Desde mi experiencia la efectivización de una política de estado depende ineludiblemente de la Ley. Esta surge por la presión social, por presiones institucionales que tienen que ver con el reconocimiento de una problemática en sí. Históricamente el tema de la violencia, por ejemplo,

ha sido por el reconocimiento que hicieron movimientos sociales sobre la violencia que vivían las mujeres, en Inglaterra surge cuando quemaron a unas mujeres que trabajaban en una fábrica, porque las mujeres cumplían funciones distintas a la de los hombres y como no querían seguir en esa situación, se revelaron ante el sistema liberal extremo en ese momento, y que hicieron? Quemaron la fábrica con ellas adentro. Entonces ahí nacen los grandes movimientos feministas del mundo. Como se fueron dando después las posibilidades? Cuando las mujeres comenzaron a reunirse y a hablar sobre las situaciones concretas que vivían ellas, no solo en los contextos laborales sino también los que vivían en sus hogares. Es así que estos movimientos feministas ayudaron mucho al reconocimiento de estos aspectos que tienen que ver con el maltrato. Y estas otras son nuevas formas de manifestación, como por ejemplo el mobbing, el acoso emocional, que en realidad son formas antiquísimas solo que en la actualidad hay mayor conciencia y una situación social que posibilita luchar por esta situación.

En definitiva primero aparece la presión social, así se implementan las Políticas de Estado, la visualización de la problemática, el reconocimiento y la responsabilidad por parte del Estado a través de una legislación.

A.C.- ¿Ud. cree que existe presión social con el Mobbing?

M.K.- No. Es la violencia contra la mujer lo que está promoviendo un mayor reconocimiento. Hasta ahora, a mi entender, lo que está visibilizado es la Violencia Familiar o sea se ha focalizado el maltrato hacia la mujer prioritariamente en esta problemática. Se pueden encontrar personas que digan, que también los hombres son víctimas de acoso, pero no es lo mismo, el acoso que sufren y vivencian las mujeres no es el mismo del que vivencian los varones, el modo, el tipo, la

frecuencia, las diferencias, las imposibilidades que transita la que es víctima de maltrato o de acoso.

ENTREVISTA N° 2

Entrevista realizada al Ing. Civil Alberto BONANSEA, especialista en Ingeniería Ambiental, Presidente de la “Seccional centro de la Asociación Gremial de Profesionales y Personal Superior de la Dirección Nacional de Vialidad”, también trabaja como “coordinador del centro de Gestión Ambiental del 2° Distrito Córdoba de la Dirección Nacional de Vialidad”.-

ENTREVISTA ING. ALBERTO BONANSEA

A.C.- Tiene conocimiento de lo que es el Mobbing o Acoso psicológico laboral?

A.B.- Si tengo conocimiento a nivel general, a través de los medios de comunicación o sea hay algo de información, poco pero hay y también del entorno laboral de alguna situación de este u otros distritos que le han sucedido a compañeros, pero no he realizado ninguna capacitación especial al respecto.

A.C. de los casos que tuvo conocimiento, se tomo alguna medida?

A.B.- Algunas veces no y otras sí, pero de una manera poco ortodoxa, se resuelven de una manera... uno diría mal... por ejemplo cambiando de lugar de trabajo a la persona que sufre el acoso o pidiéndole que deje de quejarse o que lo asuma como algo normal, restándole importancia y a veces el acosador deja de acosar y otras veces el acoso es peor.

A.C.-En la Asociación han recibido denuncias por escrito?

A.B.- No, al menos en mi seccional que comprende Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos, no hemos recibido denuncias expresas de este tipo de cuestiones. La Asociación de Profesionales tiene por norma, no actuar si no se recibe una denuncia por escrito, porque ya ha pasado que la Asociación ha actuado de oficio y después sucede que hay un arreglo por afuera de la misma y se contradenuncia a la Asociación por haber intentado hacer alguna acción, entonces por eso se necesita la denuncia expresa para que actuemos con el consentimiento del afectado. Hubo casos de personas que han sufrido acoso y lo exteriorizaron de manera verbal, pero nunca llegaron a concretarlo por escrito.

A.C.- ¿Por qué cree que las personas no concretan la denuncia?

A.B.- Un poco me parece porque hay temor, por un lado a que el común de la gente o sea el entorno laboral lo sepa, y por el otro, temor a recibir algún tipo de represalia por parte del acosador o algún allegado al acosador, que en general puede que tenga alguna jerarquía dentro de la estructura laboral.

A.C.- ¿Cuáles son las conductas de acoso más comunes dentro de su ámbito laboral de las cuales ha tomado conocimiento?

A.B.- Mover de su puesto de trabajo a la persona o trasladarla a otro Distrito o dentro del Distrito a una Obra dentro de la Provincia o a un campamento o dentro de la estructura del Distrito trasladarla a otra oficina, donde el acosado se siente infravalorado o no se le asigna tarea alguna, o simplemente no desea ser trasladado a ese lugar y muchas veces puede perjudicar aun mas, el hecho de que en los casos de traslados fuera del distrito, lo alejan de su familia y de su vida cotidiana. Hay otras formas, como las amenazas, por ejemplo la no renovación de un contrato

también quitar el trabajo asignado para dárselo a otra persona que no está capacitada para realizarlo y luego cuando esta falla se responsabiliza de los resultados negativos al acosado, tildándolo de irresponsable, también no designar a una persona en la escala de mando para así desde arriba manejar todo en forma directa, para acosar al grupo, o sea tener el manejo general para cumplir con esa finalidad. También se te pide algo que te excede, pero no técnicamente sino en cuanto a las decisiones, obligan a la persona a tomar una decisión que no le corresponde ya sea técnica o administrativamente y después cuando esa decisión tiene resultados negativos se la responsabiliza a la persona. Eso es una presión... y es muy común, sobre todo para la gente de obras, que tienen que tomar decisiones sobre la marcha que tendrían que venir decididas de otro nivel, y esa presión tiene mal al empleado porque saben que no les corresponde a ellos tomar esa decisión y no saben qué resultado va tener todo eso.

A.C.- ¿Quien considera que son más susceptibles de ser acosados dentro su área laboral, las mujeres o los hombres?

A.B.- Yo de los casos que tuve conocimiento, no creo que se trate de una cuestión de género, pueden ser tanto uno como otro y también es indistinto respecto del acosador porque se han dado casos de mujeres que ocupan un cargo y han acosado a sus empleados. De hecho lo he sufrido también, tuve que cambiarme de mi puesto de trabajo, yo estaba en Buenos Aires y me vine para Córdoba, porque el acoso era terrible y después fue peor. Cuando ya estaba acá dije ya consiguió lo que quería, me va a dejar tranquilo... bueno fue peor.

A.C.- ¿Y por qué cree que esta persona lo acosaba?

A.B.- Yo creo que esa persona lamentablemente... me envidiaba, me tenía ahí, envuelto como en una cajita como para que no trascendiera. Yo creo que el acosador es el que te elige, no es mutuo.

Y además era una persona con la cual yo tenía una excelentísima relación y de repente cambio mucho, y creo que en parte uso el hecho de que habíamos sido amigos, o sea el acosador se vale de cualquier medio para lograr su objetivo, he visto hasta casos de acoso familiar, es decir el acosador se mete hasta en la familia del acosado y usa su propia familia para acercarse más todavía.

A.C.- ¿Logro superar esta situación? Y en su caso como llego a resolver el problema?

A.B.- En mi caso tuve que acudir a un psiquiatra, que me ayudo bastante y lo pude superar un poco cuando lo perdone... yo lo perdone internamente... y me di cuenta que se trataba de una persona enferma, te digo que todavía ahora cuando lo veo me eriza un poco, pero... recién cuando lo perdone se me paso. Después cuando me sacaron las funciones totalmente, tuve la visión digamos... de enfrascarme en otra cosa, no quedarme parado, empecé a hacer la maestría en Ingeniería Ambiental, estuve dos años estudiando y estudiaba muchísimo, así que no me quede digamos... sentado, trate de canalizarlo positivamente, en el sentido de decir...ocupo mi tiempo en otra cosa que me saque de estar pensando tanto en esto, creo que me ayudo eso también.

A.C.- ¿Su psiquiatra pudo identificar que el problema estaba ocurriendo dentro del contexto laboral?

A.B.- Si, lo que pasa que empieza siendo laboral y después se transforma en familiar, hasta con los propios amigos, al principio tu familia te entiende, después te dicen que hagas algo para solucionar la situación y al último ya se cansan de escucharte con el mismo tema. Y el problema es que si tenes otras cuestiones no resueltas, se te mezcla todo, porque no sabes si es eso o lo que te pasa en el trabajo, o las dos cosas, es complicado identificar el problema cuando es así.

A.C.- ¿Que le hace pensar el hecho de que se den este tipo de conductas dentro de este ámbito laboral?

A.B.- Veo que la Repartición tiene las puertas abiertas para hacerlo, no tienen muchos límites en el accionar, nada que los frene. Creo que el hecho de que ya no existe la carrera administrativa, y los puestos sean políticos hacen que se presenten estas conductas, por eso puedes tener mucha preparación pero no vas a ocupar ningún cargo, te van a relegar sino seguís el ritmo del sistema.

A.C. ¿ha observado intenciones de resolver este tipo de conflictos por parte de la Repartición?

A.B.- Y por ahí creo que el tema del personal no es de interés de la más alta estructura, únicamente cuando le genera un conflicto tal que le traería un problema político, o sea si aquí pasa algún tipo de acoso y eso queda acá... a la autoridad no le importa nada... tiene que ser un problema que trascienda y que tomar una decisión represente menos problema que el problema mismo. O sea si el problema queda acá entre cuatro paredes, va a seguir quedando de por vida y a nadie le importa, no me refiero a los compañeros de trabajo... a las autoridades no les interesa que se resuelva, no es su objetivo, el objetivo es que se hagan las obras, etc.

A.C.- ¿Considera que en la Administración Pública de presentan más casos de acoso que en el ámbito privado?

A.B.- Creo que en esta Repartición se da bastante, no conozco muchas reparticiones, pero sé que en otras se manejan distinto, el ambiente se plantea distinto. Acá lo sucede es que hoy no tenes un cargo y mañana tal vez estas arriba, entonces el acosado trata de llevarse bien con el acosador porque no sabe que va a pasar en el futuro, porque desde mayor posición jerárquica puede llegar a ser peor, nunca sabes como va a venir la mano mañana. Y eso, cuando yo ingrese no pasaba

tanto, creo que desde que la política comenzó a meterse cada vez más, asignando puestos según el color político, se empezaron a generar fricciones internas en el ámbito laboral, sobre todo entre los profesionales que tienen aspiraciones de crecer dentro de la Repartición y saben que no se busca la formación académica ni la experiencia.

A.C.- ¿Que piensa respecto a la falta de información sobre este tema en relación a estas conductas?

A.B.- Yo creo que sería mucho más controlado el asunto, inclusive, nos meteríamos más uno con el otro, porque hay poco compromiso con la persona que tenemos al lado, pasa que si la persona que está siendo acosada no se da cuenta de cómo reaccionar para evitar esta situación a lo mejor la persona que tiene al lado, identifica esta circunstancia, pero le resulta mas cómodo no meterse y dejar que los hechos pasen y que se resuelva como sea. Por eso digo no hay compromiso en general de colaborar el uno con el otro, no lo veo, quizás por falta de información.

A.C.- ¿La Asociación planteo alguna acción o proyecto para cambiar esta situación?

A.B.- Hasta ahora no se ha tomado esto como una actividad específica de la Asociación, si bien interviene cuando hay asuntos gremiales, el caso típico es cuando te relevan de un cargo... no sé si eso es específicamente un acoso, es decir cuando te relevan sin causa, esto siempre que lo solicite el interesado, también cuando hay motivos que no están justificados, como por ejemplo que haya enemistad manifiesta de un jefe hacia una persona o que haya habido alguna actitud malintencionada, que luego de una sucesión de hechos terminan por sacar a la persona de un cargo. Esto es común.

A.C.- ¿Ud. cree que a la Asociación le interesaría plantear un cambio para erradicar el acoso?

A.B.- Sí, yo creo que sí, estaría bueno tener establecido un mecanismo de trabajo y de acción de la Asociación en esos casos. Sobre todo, porque es común que algún profesional perteneciente a la asociación se encuentre afectado por situaciones de acoso y el más común es de un Superior Jerárquico a un subordinado. Y creo que la asociación en ese sentido se encuentra abierta a recibir alguna propuesta o analizarla y ver que se puede hacer para implementarla e incluso llevarla a los otros Distritos. Habría que ver como esto encuadra dentro de lo gremial, ya que lo gremial se refiere a los derechos del trabajador, y podría encuadrarse dentro de lo que es el trabajo digno.

CAPITULO VII

PROPUESTAS DE CAMBIO

PROPUESTAS DE CAMBIO: MEDIDAS DE PREVENCIÓN

A los fines colaborar a la prevención y erradicación del acoso psicológico laboral, se establecerán seguidamente una serie de pautas a seguir por las organizaciones:

- Realizar cursos y conferencias sobre la erradicación de la violencia laboral dirigida tanto al personal jerárquico, como a los subalternos y la intervención de los sindicatos de los distintos sectores.
- Implementar dentro del área legal o de recursos humanos, una sub-área dedicada a la resolución de conflictos.
- Establecer un procedimiento interno de actuación ante cualquier manifestación de violencia laboral.
- Fomentar el compañerismo y la solidaridad.
- Establecer lineamientos para definir las funciones, la comunicación y la participación de los empleados.
- Confeccionar un protocolo que refleje la filosofía, valores éticos, objetivos y fines tanto a nivel interno como externo de la organización.
- Implementar un gabinete psicológico externo que se ocupe de asistir y acompañar a los trabajadores que sufran algún conflicto, y de realizar encuestas de clima laboral en conjunto con el área de recursos humanos, a fin de medir la satisfacción y expectativas de los trabajadores.
- Implementar un buzón de sugerencias, a los fines de que los empleados en forma anónima puedan decir lo que crean conveniente sin condicionamientos externos, para luego poder mejorar las deficiencias laborales que surjan de los datos recogidos.

- Fomentar la capacitación de los empleados, ayudando a que el trabajador tenga un sentido por su trabajo, el cual deberá estar en consonancia con sus capacidades y expectativas.
- Realizar trabajos en grupo, para atemperar el individualismo.
- Realizar actividades recreativas fuera del ámbito laboral.
- Realizar evaluaciones anuales de desempeño, llamada feed-back, donde el superior hará una devolución de fortalezas y debilidades del trabajador del cual el también participe.
- Evitar jornadas extensas mas allá de lo establecido por la ley, impidiendo de esta manera la competencia laboral entre empleados, que actualmente fomentan las organizaciones.
- Evitar las sobre cargas laborales excesivas.
- Otorgar y garantizar a cada trabajador su lugar y herramientas de trabajo.
- Otorgar tareas de acuerdo a las capacidades de los empleados.
- Respetar las normas de higiene y seguridad.
- Evitar el estancamiento del trabajador en un puesto determinado, otorgándole la posibilidad de crecer laboralmente dentro de la empresa.

Estas, son algunas de las medidas preventivas que se podrían aplicar, pero se espera que en un futuro inmediato, los estudiosos y especialistas del trabajo, encuentren nuevas herramientas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

CAPITULO VIII

CONCLUSIONES

A modo de conclusión:

Luego de haber transitado los diversos aspectos de este fenómeno, se ha visto que el mobbing tiene como único objetivo la destrucción psíquica de la víctima, a través de procedimientos perniciosos y solapados, y como primordial finalidad la expulsión del trabajador de su entorno laboral o su total sometimiento al sistema organizacional impuesto en la actualidad; también se determinó que se pueden dar distintas clases de violencia en cuanto a la categoría de trabajadores se refiere. Respecto a las fases de desarrollo del acoso, se observa que estas, se presentan de una manera concatenada, es decir, la existencia de una es la razón de ser de la otra, constituyéndose las mismas en estadios insalvables para la víctima y según sea su avance, mayor será la gravedad de sus consecuencias. Debe quedar en claro lo dicho por los especialistas reseñados, la víctima no es aquí el problema, sino el acosador y la organización “tóxica” donde esta desenvuelve sus tareas. Por lo tanto, en virtud de lo expuesto a lo largo de este trabajo, se puede ver con claridad, que lo que necesitan las víctimas de este tipo de procedimientos, es que se tomen **medidas preventivas** de manera “urgente”, primero, por parte del Estado en el correcto cumplimiento de su rol protector del orden público y en segunda instancia por las organizaciones, en la observancia de su función primaria de fomento del desarrollo de la capacidad creadora del hombre, ya que estos, son los principales responsables de velar por el respeto a la dignidad y a la salud integral de los trabajadores.

El **método preventivo** es entonces, mas resarcitorio para la víctima, que la indemnización judicial por daño moral propiamente dicha, ya que cuando esta se hace presente significa que el daño ya ha sido causado, que la violencia ha llegado a su punto culmine y no queda más que reparar económicamente en lo que se pueda, el perjuicio sufrido por la víctima, por lo tanto opino que esta no es la mejor solución, y ello, porque lo que necesita la víctima es que sus pares

comprendan que ella es inocente, que es simplemente uno más, del universo de trabajadores que ha caído en las redes perversas del acosador, le urge que se restablezca su honor y su dignidad, desprenderse del sentimiento de impotencia que lo agobia día a día y de la injusticia que hace que se hunda cada vez más en su angustia y descreimiento hacia los demás; que el trabajador recupere su trabajo y la tranquilidad arrebatada por esa/s persona/s inescrupulosa/s. A esta situación enfermiza, coadyuva el comportamiento anti-solidario del grupo, testigo mudo de todo lo que ocurre, porque como se desarrollo en esta investigación y se puede comprobar en todos los aspectos de la vida, las personas mientras no se sientan tocadas por un problema miran hacia un costado, quien no sufrió este tipo de ataques en su trabajo nunca podrá entender la gravedad del problema, creen que los comportamientos de la victima son exagerados y que se victimizan demasiado, finalmente terminan identificándose con el acosador, creyendo que en realidad el problema es esa persona. A decir verdad en cierta manera cuando suceden estas violencias, el grupo en general, se contagia un poco del perverso narcisista o psicópata social, ya que ver como denigran y humillan a un compañero, hasta en algunos casos les es satisfactorio, aprovechando esta situación para sacar ventaja y unirse al más fuerte haciendo honor a la célebre frase: “si no puedes contra ellos, úneteles”. También se hace necesario dejar sentado que el acoso, en la mayoría de los casos, no seguiría su curso si el entorno de la víctima no se prestase a ello.

Entonces, que se debería hacer al respecto? La primera medida, y condición ineludible, para prevenir esta cuestión, es brindar información y educación a toda la comunidad, ya que la ignorancia es la mejor aliada del acosador. Y junto a ella, una herramienta jurídica muy importante, la “ley”. Debe implementarse una Política de Estado efectiva para determinar la estructura jurídica que tendrá como misión, resguardar a todos los trabajadores de esta violencia, deberá tener por finalidad, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en todas sus formas

y establecer principalmente, un procedimiento dirigido a resolver el conflicto de manera rápida y eficaz. Con seguridad, luego de que sea dictada esta ley, los profesionales de todas las áreas que intervienen en el mundo laboral, tomaran conciencia de lo que está ocurriendo y comenzaran a especializarse, con la meta de poder asesorar, diagnosticar y tratar, estas cuestiones en el futuro.

Finalmente, dejo esta cuestión planteada y con la esperanza de una pronta solución por parte de quienes deben bregar por la seguridad jurídica. Espero que sirva al lector como una introducción al conocimiento de esta figura pero mirada desde el mejor remedio, la prevención.-

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

-MARIE-FRANCE, HIRIGOYEN, *“El Acoso Moral en el Trabajo” distinguir lo verdadero de lo falso*; Paidós Contextos; 1ºEd.; 2º reimp.; Bs. As.; 2008.

-RENÉ RICARDO, MIROLO; *Cursos del derecho del trabajo y de la seguridad social – T. I – Advocatus*; 2da Ed. Act; Córdoba; 2003.

-HEINZ LEYMAN, Mobbing. La persécution au travail. Ed. Du Seuil, Paris 1996, Pág. 26.

-Marilina Esquivel (20/11/2005); la OMS considera que el estrés laboral es una grave epidemia; la Nación; obtenido en la internet el 20 de noviembre de 2005: <http://www.lanacion.com.ar>

- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>

-www.diariojudicial.com.ar

-www.argentina2.lexisnexis.com.ar

-www.vistadecausa.com.ar

-www.abeledoperrot.com

-www.infoleg.gov.ar

-www.acosomoral.org

-www.mobbing.nu

ANEXO I
GUIA DE HEINZ LEYMANN -
IÑAKI PIÑUEL

LAS 45 PREGUNTAS DE HEINZ LEYMANN

Seguidamente se expondrá un listado elaborado por el profesor Heinz Leymann en donde identifica las conductas hostiles que se ejercen sobre la víctima²¹. A su vez y previo a todo, el profesor Iñaki Piñuel destaca tres notas distintivas del Mobbing a tener en cuenta:

1º) Se producen conductas de acoso u hostigamiento que no son meramente puntuales o incidentales, sino que se repiten sobre una misma persona.

2º) Las conductas presentan una frecuencia, al menos, semanal.

3º) Se produce un proceso continuado de persecución, que dura un cierto tiempo. A partir del sexto mes suelen aparecer, como media, los primeros daños psicológicos en el trabajador; muy frecuentemente cuadros de ansiedad y sintomatología correspondiente a un Síndrome de Estrés Postraumático.

Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT:

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

- 1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
- 2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
- 3. Los compañeros le impiden expresarse.
- 4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
- 5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
- 6. Se producen críticas hacia su vida privada.

²¹ HEINZ LEYMANN; LAS 45 PREGUNTAS; Obtenido en la Internet: <http://www.mobbing.nu/45PREGUNTAS.htm>

- 7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
- 8. Se le amenaza verbalmente.
- 9. Se le amenaza por escrito.
- 10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
- 11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

Perfil del acosador

Según el profesor Iñaki Piñuel, responde al de un "psicópata organizacional" que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre los compañeros de trabajo o su silencio ante esa situación, intenta "trepar" rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso y, señaló el profesor, se ha visto que muchos de ellos ya eran hostigadores en el colegio.

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

- 12. No se habla nunca con la víctima.
- 13. No se le deja que se dirija a uno.
- 14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

- 17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
- 19. Se ridiculiza a la víctima.
- 20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25. Se hace burla de su vida privada.
- 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

- 32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
- 35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

- 39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40. Se le amenaza físicamente.
- 41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45. Se agrede sexualmente a la víctima.

COMPORTAMIENTOS ESTABLECIDOS POR IÑAKI PIÑUEL Y ZABALA

| COMPORTAMIENTOS DE MOBBING MÁS FRECUENTES | |
|--|--|
| Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna | |
| Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales | |
| Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo | |
| Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros | |
| Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada | |
| Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes | |
| Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona | |
| Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables | |
| Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior | |
| Ningunear, ignorar , excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle "invisible" | |
| Interrumpir continuamente impidiendo expresarse y avasallando a la persona | |
| Intentar desmoralizar o desanimar a la persona | |
| Abrumar con una carga de trabajo insoportable con vistas a agobiar a la persona | |
| Desestabilizar emocionalmente a la persona para "hacerla explotar" | |
| Asignar tareas o trabajos absurdos o sin sentido alguno | |
| Realizar críticas y reproches por cualquier cosa que hace o decisión que toma en su trabajo | |
| Controlar aspectos de su trabajo de forma malintencionada para intentar “cazar” a la persona | |
| Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, fallos, inconcretos, y difusos | |
| Modificar el trabajo a realizar o sus responsabilidades sin decirle nada | |
| Minusvalorar y echar por tierra el trabajo no importa lo que haga | |
| Humillar, despreciar o minusvalorar en público a la persona ante colegas o ante terceros | |
| Chillar , gritar, o elevar la voz con vistas a intimidar | |
| Privar de información imprescindible y necesaria para hacer el trabajo | |
| Distorsionar malintencionadamente lo que dice o hace en el trabajo | |
| Prohibir a otros trabajadores hablar con la persona | |
| Forzarla a realizar trabajos que van contra la ética o la legalidad | |
| Dejar a la persona sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia | |
| Limitar malintencionadamente el acceso de la persona a cursos, promociones, ascensos, etc... | |
| Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios contra ella (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados forzosos, etc...) | |

ANEXO II

APENDICE LEGISLATIVO

LEY PROVINCIAL N° 13.168
PROVINCIA DE BUENOS AIRES.

El Senado y Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires, sancionan con fuerza de LEY:

ARTICULO 1°: Los funcionarios y/o empleados de la Provincia, no podrán ejercer sobre otros las conductas que esta Ley define como violencia laboral.

ARTICULO 2°: A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

ARTICULO 3°: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

ARTICULO 4°: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador o la trabajadora a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

ARTICULO 5°: Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados, aislados.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.

- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

ARTICULO 6°: Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.

ARTICULO 7°: Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

ARTICULO 8°: Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2° de la presente Ley o haya comparecido como testigo de las partes podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

ARTICULO 9°: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 1° de esta Ley, será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figuras de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario de que se trate.

ARTICULO 10°: Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario. A los efectos de la tramitación del mismo se aplicarán las disposiciones estatutarias del régimen de empleo público al que pertenezca el sujeto denunciado. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por los estatutos del personal, el titular del poder u organismo al que perteneciere el trabajador determinará el procedimiento a seguir para formular la denuncia y designará un instructor a efectos de sustanciar el sumario y de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo. En la instrucción del sumario respectivo se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

ARTICULO 11°: En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el artículo 2°, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

ARTICULO 12º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, en la ciudad de La Plata, a los dieciocho días del mes de diciembre del año dos mil tres.

Registrada bajo el número TRECE MIL CIENTO SESENTA Y OCHO (13.168).
La Plata, 27 de enero de 2004.-

LEY PROVINCIAL N° 7232

PROVINCIA DE TUCUMAN

Artículo 1°.- La presente ley tiene por objeto establecer un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Art. 2°.- La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.

Art. 3°.- Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él, será considerada o entendida a los efectos de la presente ley como violencia laboral.

Art. 4°.- Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas:

1. Maltrato físico

2. Maltrato psíquico

3. Acoso

4. Acoso sexual

5. Discriminación remunerativa

6. Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y terceros vinculados directamente con ellas.

Art. 5°.- La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Gobierno y Justicia, a través de la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán, haciendo efectivo el cumplimiento de lo establecido en los artículos precedentes y garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral conserve o recupere su empleo.

Art. 6°.- Ninguna persona que hubiere denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 4° de la presente ley, o hubiere comparecido como testigo de las partes involucradas, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

Art. 7°.- Es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno, expedito y eficaz, en cumplimiento de esta ley, garantizando la confidencialidad y discrecionalidad del mismo.

Art. 8°.- Los empleadores están obligados a poner fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima.

Art. 9°.- Ningún trabajador podrá ser sancionado o despedido por sufrir o negarse a sufrir los actos de violencia de un empleador, de sus representantes, de sus superiores o terceros bajo su

responsabilidad, o de toda persona directamente vinculada al empleador que, al abusar de la autoridad que le confieren sus funciones, hubiere ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presión de cualquier naturaleza sobre dicho trabajador, con el fin de obtener favores laborales o sexuales o de otra índole para sí o para terceros.

Art. 10.- La autoridad de aplicación reglamentará las sanciones que se aplicarán a las infracciones previstas en la presente ley.

Art. 11.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

Art. 12.- Comuníquese.-

LEY PROVINCIAL N° 9671/06

PROVINCIA DE ENTRE RIOS

ARTICULO 1°.- La presente Ley tiene por objeto prevenir la Violencia Laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.

ARTICULO 2°: Se considera Violencia Laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados. A tal efecto, sin perjuicio de otras acciones que pudieran estar comprendidas en el párrafo anterior, serán consideradas como:

1) Maltrato psíquico y social:

a) El constante bloqueo de iniciativas.

b) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.

c) Juzgar de manera ofensiva el desempeño.

d) Amenazar repetidamente con despidos infundados.

2) Maltrato Físico: Toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre el trabajador.

3) Acoso: la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón del sexo, edad, nacionalidad, capacidades físicas diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4) Inequidad Salarial: Ejercer la disparidad salarial entre el hombre y mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con igual antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad.

Los casos citados precedentemente no excluyen otros que pudieren encuadrarse en la definición contenida en primer párrafo de este artículo.-

ARTICULO 3°.- Es responsabilidad del empleador arbitrar mecanismos internos preventivos en cumplimiento de esta ley. Se considera un agravante cuando la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.

ARTICULO 4°.-. El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente Ley, solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas. Las partes podrán concurrir asistidos por representante gremial o letrado patrocinante.

La denuncia deberá resolverse dentro de las siguientes 48 horas de producida la audiencia.

ARTICULO 5°.-. La violación de la presente Ley, será sancionada con una multa cuyo monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vital y móvil. Para la aplicación de esta multa se tendrá en cuenta a la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor y lo establecido en el Artículo 3° de la presente.

ARTICULO 6°.-. Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el Artículo 2° o haya comparecido como testigo, podrá sufrir por ello perjuicio alguno en su empleo.

ARTICULO 7°.-. Será autoridad de aplicación de la presente Ley, la Dirección Provincial del Trabajo, conforme las facultades y procedimientos establecidos en la normativa de su competencia y reglamentación de la presente.

ARTICULO 8°.-. Comuníquese, etc.

Promulgación: 05/01/2006

Boletín Oficial: 30/01/2006

LEY PROVINCIAL N° 5349

PROVINCIA DE JUJUY

ARTICULO 1°.- La presente Ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

ARTICULO 2°.- La presente Ley será de aplicación en el ámbito de los tres (3) poderes del Estado Provincial, Municipal y Comisiones Municipales, entes autárquicos y descentralizados.

ARTICULO 3°.- A los efectos de la presente Ley entiéndese por Violencia Laboral, a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la dignidad de él o la trabajadora, su integridad física, psicológica o sexual, mediante amenaza, intimidación, maltrato físico y/o psicológico, acoso sexual o discriminación, por parte del personal jerárquico o de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública, cualquiera sea el agrupamiento de revista.

ARTICULO 4°.- Se entiende por maltrato psicológico la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento, desprecio y crítica en contra de él o la trabajadora.

ARTICULO 5°.- Se entiende por maltrato físico toda conducta dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento corporal sobre el o la trabajadora.

ARTICULO 6°.- Se entiende por discriminación a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación personal o familiar alguna.

ARTICULO 7°.- Se entiende por acoso sexual a la conducta reiterada de asedio o requerimiento sexual no deseado por la víctima.

ARTICULO 8°.- Será autoridad de aplicación de la presente Ley la Dirección Provincial de Personal y/o en su caso, los organismos que designen los otros Poderes del Estado, entes autárquicos, descentralizados, Municipios y Comisiones Municipales.

ARTICULO 9°.- Los organismos enunciados en el artículo anterior deberán establecer un procedimiento interno sumario, garantizando la expeditividad, confidencialidad y discrecionalidad del mismo.

ARTICULO 10°.- DE LAS SANCIONES: Las conductas previstas en los artículos 3, 4, 5, 6 y 7, serán sancionadas con multas equivalentes al valor de cinco (5) a veinte (20) salarios mínimo, vital y móvil, de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción, sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que los códigos y leyes especiales le atribuyan.

Los recursos provenientes de la aplicación de dichas sanciones deberán ser destinadas a la difusión de la presente Ley, mediante conferencias, videos, folletos informativos, etc.

CORRESPONDE A LEY N° 5349.

ARTICULO 11°.- Cuando un superior jerárquico tomare conocimiento de alguna de las conductas previstas en los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 por parte de un agente que se encuentra bajo su dependencia o un tercero vinculado directa o indirectamente con él, y no tomara medidas tendientes a hacer cesar la violencia y/o no comunicare a la Dirección Provincial de Personal, será solidariamente responsable de la multa que se fije, conforme al artículo 10 de la presente.

ARTICULO 12°.- En caso de falsa denuncia, debidamente comprobada por la Dirección Provincial de Personal, el denunciante será pasible de las mismas sanciones previstas en el artículo 10.

ARTICULO 13°.- Ninguna persona que hubiere denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 de la presente Ley, o hubiere comparecido como testigo de las partes involucradas, podrá sufrir por ello perjuicio personal alguno en su empleo.

ARTICULO 14°.- El Poder Ejecutivo Provincial reglamentará la presente en el término de noventa (90) días a partir de su sanción.

ARTICULO 15°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Provincial.

SALA DE SESIONES, SAN SALVADOR DE JUJUY, 22 de mayo de 2003.

LEY PROVINCIAL N° 4148

PROVINCIA DE MISIONES

Violencia laboral

Art. 1°.- La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral, en el ámbito de los poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución.

Art. 2°.- A efectos de la presente ley entiéndase por violencia laboral toda acción u omisión que manifieste abuso de poder que, en el ámbito laboral, funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional, ejerzan contra los agentes, en desmedro de su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social utilizando como mecanismos amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico, social u ofensivo, sin perjuicio de lo que en tal sentido define la ley nacional 23592 y modificatorias.

Art. 3.- Se considera:

a) Maltrato psíquico y social la hostilidad continua y frecuente que, en forma de insulto, hostigamiento psicológico y desprecio, se ejerce contra los agentes, tales como:

1. Bloqueo de iniciativas de interacción que generen su aislamiento;
2. Traslado de su lugar habitual de trabajo con el ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos;
3. Obligación de ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;
4. Prohibición de relacionarse entre agentes;
5. Juzgamiento de manera ofensiva degradando su desempeño en la organización;
6. Asignación de tareas innecesarias o imposibles de cumplir, con manifiesta intención de humillar;
7. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de actividades u ocultar las herramientas necesarias para concretar tareas inherentes a sus funciones;
8. Amenazas reiteradas e infundadas de sanciones;
9. Promover su hostigamiento psicológico;

b) Maltrato físico: toda acción que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico;

c) Acoso: toda acción persistente y reiterada de incomodar con palabras y/o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, discapacidades, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar;

d) Acoso sexual: toda conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual que afecte la dignidad del agente, como así también comentarios sugestivos acerca de la apariencia física;

e) Inequidad salarial: toda acción tendiente a la disparidad salarial entre los agentes que ejercen igualdad de funciones.

La presente enumeración es enunciativa.

Art. 4.- Todo agente víctima de las acciones enunciadas en el art. 2 debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho sancionado por esta ley, recepcionada la misma debe ser remitida a la máxima autoridad jerárquica, a efectos de instruirse el cese de la conducta y en su caso, la iniciación de la actuación sumarial pertinente.

Art. 5.- Las máximas autoridades de los poderes del Estado constituyen, en sus respectivos ámbitos, la autoridad de aplicación de la presente ley. En tal sentido deben garantizar a la víctima de violencia laboral la conservación del trabajo.

Asimismo, debe adoptar los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados.

Lo estipulado en el art. 54 decreto 1947, reglamentario del art. 47 ley 1556 no será aplicable a los supuestos contemplados en esta ley.

Art. 6.- Cada Poder y/u organismo debe establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo para el cumplimiento de la presente.

Art. 7.- Los agentes que cometieren las conductas definidas en el art. 3 serán sancionados con suspensión de hasta 30 días, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración. Las sanciones serán graduadas teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. En caso de reincidencia en las conductas implicará la imputación de falta grave cometida en el desempeño de las funciones del agente.

Art. 8.- Invítase a los municipios a adherirse a la presente ley.

Art. 9.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

"Dada en la sala de sesiones de la Cámara de Representantes, en Posadas, al 9/12/2004

LEY PROVINCIAL N° 12.434

PROVINCIA DE SANTA FE

Art. 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección a los/las trabajadores víctimas de las mismas, los/las denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren.

Art. 2.- Ámbito de aplicación. Lo establecido en la presente ley es de aplicación en el ámbito de toda la Administración Pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, en el ámbito de la Administración Pública municipal y comunal central y organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la provincia, como así también a toda otra entidad u organismo del Estado provincial, municipal y comunal, independientemente de su naturaleza jurídica, denominación, ley especial que pudiera regularlo o lugar donde preste sus servicios.

Art. 3.- Conceptualización. A los fines de la presente ley se considera violencia laboral a toda conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, constituya un manifiesto abuso de poder, materializado mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial fundada en razones de género, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social u ofensa que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora.

Art. 4.- Difusión y prevención. El Estado provincial organizará e implementará programas de prevención de la violencia laboral en el ámbito de aplicación de la presente, campañas de difusión y capacitación, formas de resolver los conflictos, modos de relacionarse con los compañeros, superiores y subalternos, maneras de mejorar sus conductas sociales y todo otro proceso de formación o terapéutico que los lleve a una mejor relación dentro de su ámbito laboral y toda otra forma que considere oportuna para establecer un clima de trabajo adecuado, con el objetivo de preservar la integridad psicofísica de todos los trabajadores/as. Para ello podrá requerir la asistencia de las áreas especializadas en capacitación, salud laboral, salud mental u otras afines a esta problemática.

Art. 5.- Protección a denunciantes y testigos. Ningún trabajador/a que haya sido víctima de violencia laboral, que haya denunciado las mismas o haya comparecido como testigo, podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo o en cualquier otro ámbito, cuando el mismo le fuera ocasionado como represalia por su denuncia o testimonio.

Art. 6.- Sanciones. A todo aquel que incurriera en conductas de violencia laboral se le aplicará las sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme a la gravedad que en cada caso corresponda.

Art. 7.- Denuncia. El/la trabajador/a víctima de violencia laboral podrá optar por denunciar el hecho ante su mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la provincia.

Art. 8.- Inicio de trámite. El proceso ante hechos de violencia laboral podrá iniciarse mediante:

a) La denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho;

b) De oficio.

Art. 9.- Sustanciación. Las denuncias realizadas deberán ser dirigidas al superior inmediato, quien está obligado a correr traslado a la persona denunciada dentro de los términos establecidos por los regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes.

Para el caso que el denunciado fuere el propio superior inmediato queda habilitada la vía jerárquica para la aplicación del procedimiento establecido en el párrafo precedente.

Art. 10.- Responsabilidades. El funcionario o responsable del área o establecimiento en el que se produzcan los hechos de violencia laboral deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado provincial, bajo apercibimiento de las sanciones que le pudieran corresponder.

Art. 11.- Aporte de pruebas. Toda denuncia por violencia laboral efectuada deberá ser acompañada de una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. Si la denuncia se realizará ante la Defensoría del Pueblo será de aplicación el procedimiento previsto en la ley 10396.

Art. 12.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente ley dentro de los 60 días de promulgada.

Art. 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

"Dada en la sala de sesiones de la Legislatura de la provincia de Santa Fe, al 7/7/2005".

"Santa Fe, 1/8/2005".

PROYECTO DE LEY 98/01 Sobre violencia laboral

**República Argentina. Senado de la Nación.
Propuesta de Beatriz Raijer, senadora.
Publicado el 26.06.2001**

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º- La presente ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Art. 2º- A los efectos de la presente ley entiéndese por Violencia laboral a toda acción que manifieste abuso de poder, ejercida en el ámbito laboral, por el empleador, por personal jerárquico ó un tercero vinculado directa o indirectamente a él, sobre el/la trabajador/a, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social mediante amenaza, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico social u ofensa ejercida sobre un/a trabajador/a sin perjuicio de las conductas definidas en la ley 23.592 y sus modificatorias.

Art. 3º- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica.

Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Constante bloqueo de sus iniciativas de interacción generando aislamiento del mismo
- b) Cambiarlo de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- c) Prohibir a los empleados que hablen con él.
- d) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f) Asignar misiones sin sentido, innecesarias con la intención de humillar.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Amenazas repetidas de despido infundadas

Art. 4º- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

Art. 5º- Por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras o gestos, en razón de su sexo, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar, bromas, o insultos.

Art. 6º- Se entiende a los efectos de la presente ley como acoso sexual, a la conducta reiterada de asedio u hostigamiento de naturaleza sexual o de otros comportamientos basados en el sexo, ejercida por empleador, superior jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente a él que afectan la dignidad de la mujer o del hombre trabajador. Incluye toda conducta ofensiva y amenazante, que resulta inaceptable, indeseada, e irrazonable para la víctima. También todo contacto innecesario, comentarios, chistes, sarcasmos y observaciones no bienvenidas de contenido sexual, miradas o gestos lascivos, despliegue de literatura pornográfica, comentarios sugestivos acerca de la apariencia o cuerpo, contacto físico innecesario y asalto sexual.

Art. 7º- Se entenderá por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres, que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

Art. 8º- Los empleadores son solidariamente responsables, por las acciones de violencia laboral que se vieron sujetas/os sus empleadas/os, por parte de superiores o un tercero vinculado directa o indirectamente a ella/él.

Art. 9º- El empleador está obligado a dar fin a la acción violenta y a reparar el daño laboral, moral y material causado a la víctima. En igual forma cuando dicha violencia es ejercida por terceros bajo su responsabilidad, desde el momento que toma conocimiento de las acciones previstas en el artículo 2 de la presente ley.

Art. 10- Si el empleador omitiera o no cumpliera con lo establecido en el artículo 9 el/la damnificado/a podrá accionar ante la Autoridad Competente.

Art. 11- Es responsabilidad del empleador, en primera instancia, establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley, facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad a fin de sancionar a las personas responsables.

Art. 12- El empleador será solidariamente responsable de la indemnización que corresponda abonar a su dependiente cuando el acto de violencia laboral se hubiere ejercido con su conocimiento y no hubiere arbitrado las medidas pertinentes para hacer cesar esa conducta

Art.13- Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 2 o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo.

Art.14- Ningún trabajador podrá ser sancionado ni despedido por haber sufrido o haberse negado a sufrir los actos de acoso de un empleador, de su representantes o de toda persona que al abusar de la autoridad que le confiere sus funciones hubiera ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presiones de cualquier naturaleza que sea sobre dicho trabajador, con el fin de obtener favores de tipo sexual en su beneficio o en beneficio de un tercero.

Art. 15- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos deberá garantizar que el sujeto víctima de alguna de estas situaciones de violencia laboral, conserve o recupere el trabajo y hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos precedentes sin perjuicio de las acciones que le correspondan al trabajador para reclamar daño emergente y lucro cesante.

Art.16- El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas a efectos de escuchar a las partes las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante, ó representante gremial, ó persona idónea elegida por el trabajador/a para tal fin.

Art. 17- El funcionario interviniente deberá escuchar a las partes y a los testigos ofrecidos por las mismas, debiendo resolver la denuncia en la misma audiencia.

Art. 18- Resuelta la cuestión a favor del trabajador/a la autoridad de aplicación deberá exigir que el empleador dé fin a la acción violenta en forma inmediata, quedando a su cargo las erogaciones ocasionados por el tratamiento terapéutico que requiera el trabajador/a como consecuencia de la violencia sufrida.

Art.19- De las sanciones. Las infracciones previstas en los artículos 3º, 4º, 5º ,6º y 7º serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalente al valor de cinco a veinticinco salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado por la infracción.

Art. 20- En caso de reincidencia de las infracciones previstas en los artículos 3º, 4º, 5º, 6º y 7º

a) El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del estado nacional, provincial y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

b) La autoridad administrativa podrá:

1) Adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.

2) Clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez (10 días), manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de las remuneraciones. En caso de tratarse de empresas de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

Art. 21- La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Nacional y todas las jurisdicciones comprendidas en el art. 8º y 9º de la ley 24.156, debiendo dictarse en el

plazo de 60 días desde la vigencia de la presente ley el procedimiento reglamentario para su aplicación.

Art. 22- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Beatriz Raijer

Ley N° 23.592

CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS

Adóptanse medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

Sancionada: agosto 3 de 1988

Promulgada: agosto 23 de 1988

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de ley:

ARTICULO 1°.- Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Art. 2°.- Elévase en un tercio el mínimo y en un medio el máximo de la escala penal de todo delito reprimido por el Código Penal o Leyes complementarias cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso. En ningún caso se podrá exceder del máximo legal de la especie de pena de que se trate.

Art. 3°.- Serán reprimidos con prisión de un mes a tres años los que participaren en una organización o realizaren propaganda basados en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinada religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma.

En igual pena incurrirán quienes por cualquier medio alentaren o iniciaren a la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas.

Art 4°.- Se declara la obligatoriedad de exhibir en el ingreso a los locales bailables, de recreación, salas de espectáculos, bares, restaurantes u otros de acceso público, en forma clara y visible el texto del artículo 16 de la Constitución Nacional, junto con el de la ley.

(Artículo incorporado por art.1° de la Ley N° 24.782 B.O. 03/04/97).

Art 5°.- El texto señalado en el artículo anterior, tendrá una dimensión, como mínimo de treinta centímetros (30) de ancho, por cuarenta (40) de alto y estará dispuesto verticalmente.

En el mismo al pie, deberá incluirse un recuadro destacado con la siguiente leyenda:

“Frente a cualquier acto discriminatorio, usted puede recurrir a la autoridad policial y/o juzgado civil de turno, quienes tienen la obligación de tomar su denuncia.”

(Artículo incorporado por art.2° de la Ley N° 24.782 B.O. 03/04/97).

Art. 6°.- Se impondrá multa de \$ 500 a \$ 1.000 al propietario, organizador o responsable de locales bailables, de recreación, salas de espectáculos u otros de acceso público que no cumplieren estrictamente con lo dispuesto en los artículos 4° y 5° de la presente ley. (Artículo sustituido por 1° de la Ley N° 25.608 B.O. 8/7/2002).

Art. 7.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional. JUAN C. PUGLIESE - VICTOR H. MARTINEZ - Carlos A. BRAVO - Antonio J. MACRIS. (Artículo reenumerado por art. 2° de la Ley N° 25.608 B.O. 8/7/2002).

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TRES DIAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y OCHO.

ANEXO III

APENDICE DOCTRINARIO

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES POR LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

Autor: Barbado, Patricia B.

Fuente: SJA 12/3/2008

I. INTRODUCCIÓN

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994) expresa la convicción de que "la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida".

Partiendo de este postulado y efectuado el análisis de la problemática de la violencia laboral desde una perspectiva de género, se observa que los lugares de trabajo proporcionan también un escenario donde la mujer es objetivizada y discriminada por el solo hecho de ser mujer. Las ideologías machistas tienen raíces muy profundas y al ser generalmente aceptadas terminan reafirmando el poder dado socialmente al hombre y, al propio tiempo, conducen a la admisión de un rol de sometimiento de la mujer, como objeto e inferior, lo cual favorece la proliferación de la violencia en su contra, incluso en las formas más sutiles de maltrato que están involucradas en los procesos de acoso laboral tanto sexual como psicológico.

No hay que olvidar que el género como significación cultural asignada a las diferencias biológicas relacionadas con la reproducción y los rasgos fisiológicos entre los seres humanos, resulta una construcción que altera disvaliosamente la percepción que el hombre tiene de la mujer y viceversa, lo cual permite reproducir un círculo de violencia a partir de relaciones de poder

abusivas del hombre respecto de la mujer en cualquier aspecto y situación de la vida. Podemos ver entonces cómo la asignación de roles se traslada al mundo del trabajo, donde el fenómeno de la violencia se acentúa aún más por la degradación de los valores y la perversión que actualmente experimentan las relaciones sociales en general y los vínculos laborales en particular. Juan Pablo Gallego explica cómo el concepto de género ha circulado durante siglos en el imaginario colectivo. Recuerda que Aristóteles decía que la mujer era un "macho defectuoso" y que Santo Tomás sostenía, siguiendo al Estagirita, que era "algo imperfecto y ocasional, ya que la virtud activa, que reside en el semen del varón, tiende a producir algo perfecto semejante a sí mismo en el género masculino. Y que nazca mujer se debe a la debilidad de la virtud activa, o bien a la mala disposición de la materia, o también a algún cambio producido por un agente extrínseco, por ejemplo, los vientos australes...", que "...son húmedos". A su vez, Ramón y Cajal afirmaba que la mujer "es la píldora amarga que la naturaleza y el arte han complacido en dorar para que el hombre la trague más fácilmente"; y, por su parte, Marañón sostenía que el trabajo de la mujer "...está ligado directamente al sexo, como actividad frontera y paralela a la femenina de la maternidad".

Esta problemática, remarca Gallego, requiere un abordaje en condiciones similares al que tienen la violencia familiar y al abuso sexual infantil, por lo que, como toda manifestación de violencia, su análisis requiere el estudio de las dimensiones culturales y de las relaciones de poder, sin descuidar la atención eficaz de las personas afectadas.

Lo expuesto nos aclara por qué la propia cultura patriarcal determina que el colectivo de las mujeres presente una especial vulnerabilidad también en el área laboral.

Belvy Mora apunta que las condiciones de trabajo para las mujeres nunca han sido fáciles, pues siempre fueron discriminadas con las dificultades de contratación, los menores salarios y la doble jornada, entre otros factores que también se han utilizado para legitimar y mantener la relación entre los géneros en términos de poder, lo cual aparece evidente en los procesos de acoso laboral. Mirian Curletti explica que las mujeres no sólo padecen con más incidencia el abuso de poder por condicionamientos de género, sino que también padecen otra forma invisible de violencia con la discriminación que se observa en la inequidad salarial o en el fenómeno llamado "techo de cristal", que opera como un límite invisible al desarrollo ascendente de la carrera de las mujeres, impidiéndoles acceder a cargos de mayor jerarquía y poder de decisión).

También la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, creada por la resolución MTEySS 0/2007, que funciona en el marco de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, en el informe presentado en el año 2007 da cuenta de los resultados de la labor cumplida durante el período de enero a septiembre de ese año y destaca que, observando todas las situaciones de violencia de manera conjunta, se advierte que la violencia sexual es la sufrida en mayores proporciones por las mujeres hasta llegar al 95%, en tanto que la violencia psicológica afecta a los varones en una proporción levemente mayor. Sin embargo, esta diferencia se desdibuja si consideramos que ambas formas de violencia son psicológicas, ya que necesariamente implican conductas amenazantes, intimidatorias y coercitivas.

Pero el problema se profundiza aún más si reparamos en que las mujeres, hoy en día, asumen casi con exclusividad la responsabilidad simultánea de mantener la familia y de cuidar del hogar. Además, según el informe elaborado en agosto de 1999 por el INDEC, ya existía para esa época una segregación horizontal porque los tipos de tareas reservadas a las mujeres "son

precarias, de baja productividad, con remuneraciones comparativamente menores en igual tarea que los varones, etc.". Por otro lado, el Censo de Población, Hogares y Viviendas de 2001 del citado organismo indica que las mujeres se encuentran entre los grupos más vulnerables a la precariedad laboral.

Siguiendo estas premisas, a lo largo de las reflexiones expondremos cómo se manifiesta la violencia psicológica ejercida contra las mujeres en el lugar de trabajo mediante los procesos de acoso sexual y psicológico (fenómeno éste llamado también "mobbing"). Para ello tomaremos como eje de la investigación los fallos más significativos dictados tanto por la jurisprudencia nacional como por tribunales extranjeros.

En algunos de ellos se puede observar cómo el proceso de acoso sexual contiene actitudes persecutorias y de maltrato compatibles con las del acoso psicológico, y que éste se puede desencadenar cuando el acosador no logra concretar sus intenciones libidinosas. Marie France Hirigoyen ya había advertido esta posibilidad cuando señalaba que el acoso sexual no es sino un paso al hostigamiento moral y que si las mujeres rechazan los avances de un superior o de un colega, se ven marginadas, humilladas y maltratadas, lo cual también fue reconocido explícitamente por la jurisprudencia nacional.

Analizaremos, asimismo, cómo los vínculos de poder son facilitadores del desarrollo de este tipo de violencia ejercida contra las mujeres trabajadoras que atenta contra su integridad psicofísica, su dignidad y al derecho a una vida libre de violencia; al propio tiempo se podrá advertir que se trata de un problema grave de seguridad personal y de salud reconocido como tal por la OIT.

II. LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA LAS MUJERES TRABAJADORAS

En el ámbito laboral se observa que las víctimas de maltrato, discriminación, acoso sexual y mobbing pueden ser mujeres u hombres. Sin embargo, no se puede discutir que la incidencia respecto de las mujeres es mayor, pues está basada en relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, donde el varón es el agresor y las mujeres las víctimas, debido a que éstas carecen de poder o se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, o bien se las percibe como competidoras por el poder. Además, siempre su ejercicio responde a estereotipos socioculturales admitidos, cuenta con el aval social y el respaldo histórico del pensamiento colectivo y se apoya en las más variadas y extravagantes justificaciones.

En el ámbito del trabajo, el acoso sexual -que según la OMS es una forma de violencia sexual resulta ser la expresión más difundida o perceptible con que se manifiesta la violencia laboral contra la mujer. Su explicación no se encuentra en el erotismo ni en la atracción de los sexos sino en las relaciones de poder, porque, tal como lo explica Belvy Mora, citando a Sue Wise y Liz Stanley, el acoso sexual constituye un mecanismo de control del varón para dominar y subordinar a la mujer, convirtiéndola en un objeto del cual puede disponer a conveniencia.

Examinando la relación entre violencia y masculinidad, Marina Graziosi señala que las mujeres representan en la criminalidad del mundo no más del 5%, o sea, un porcentaje mínimo. Esto nos permite afirmar entonces que ambos conceptos presentan una estrecha relación, a punto tal que para Ester Nani van juntos. Según Marie France Hirigoyen, las normas de virilidad justifican las conductas de violencia y dominación, y Jorge Corsi considera a la violencia masculina como emergente de las relaciones de poder legitimada culturalmente a consecuencia de la socialización de género. Por su parte, María S. Villaverde explica que es un componente

propio de la masculinidad debido a que basta con que se piense que los varones, por su naturaleza, son los que deben mandar, para que quede justificado el maltrato y la subordinación de las mujeres. Sólo a partir del reconocimiento de los roles y los atributos asociados a tales roles asignados en razón del género es posible inaugurar un cambio.

III. ANÁLISIS DE CASOS

El recorrido de los pronunciamientos nacionales y extranjeros, efectuado desde la perspectiva de género, nos permitió llegar a las siguientes conclusiones.

Por lo pronto, hay pocos antecedentes, lo cual se puede deber al desconocimiento de los derechos de las víctimas, a la imposibilidad de acceder a la defensa legal o a su silencio o al miedo a perder el trabajo, ya que, en algunos casos, la consecuencia de la denuncia puede dar lugar al despido, el cual en estos supuestos merece ser calificado como discriminatorio. También sucede que muchos de los casos de violencia laboral son conciliados, pues las empresas prefieren mantener las denuncias en reserva para cuidar su imagen y no perder prestigio.

Se ha advertido, asimismo, el indudable impacto en la salud de estas formas de violencia, como el síndrome depresivo reactivo en período de estado moderado a grave, que puede llevar hasta el suicidio, y los ataques de pánico, entre otras manifestaciones.

Por otra parte, la vulnerabilidad social es un factor que puede estar acrecentado por tener las mujeres una posición cultural inferior, timidez o condicionamiento como tales, o por ser la trabajadora el único sostén del hogar y la escasez del trabajo, por necesitar el trabajo para pagar el alquiler, por haber padecido una licencia por enfermedad o ser portadora de VIH, por la inexperiencia laboral y las cargas de familia, por ser el primer empleo o bien por estar sola o sin pareja.

Otro factor determinante que se debe considerar cuando se trata de mujeres víctimas de violencia laboral es el menosprecio que sufren y el consiguiente descreimiento por su condición de mujer. En algunos de los casos que hemos revisado se ha aludido: a) a su falta de salud mental, descalificándosela con motes como "loca", "chapi", "multiuso", desequilibrada psíquicamente; b) a la conducta sexual de la víctima, a las varias relaciones con clientes de la empresa y su actitud de seducción, por su vestimenta provocativa; c) a su comportamiento equívoco; y d) a la relativa importancia de los testimonios por provenir de personas de sexo masculino "amigos" de la víctima.

También se afecta su dignidad como mujeres cuando se las ataca con comentarios y gestos de índole sexual, se las discrimina al ser despedidas por estar embarazadas o por padecer enfermedades como epilepsia, o se investigan sus antecedentes psiquiátricos o su vida personal y familiar, que en caso de existir sólo indican que el acosador tiene en cuenta la especial vulnerabilidad de su víctima, sin que sirvan, de ninguna manera, para justificar el maltrato.

Un comentario especial merece la forma de violencia psicológica conocida como "acoso sexual ambiental", que se presenta en los lugares de trabajo donde el trato es intimidatorio, hostil o humillante para la trabajadora, a pesar de que no exista una amenaza concreta de pérdida del trabajo o desmejoramiento de las condiciones laborales. Podemos sostener entonces que constituye también una manifestación de acoso moral con connotaciones sexuales porque se la denigra con comportamientos obscenos, soeces, burdos y toscos, y se busca que la víctima abandone el trabajo. Un ejemplo de esta situación se puede observar en el filme "Tierra fría", que relata las vicisitudes de una trabajadora de una mina de Minnesota, Estados Unidos, que fue hostigada por los compañeros varones con toda clase de continuos insultos, actitudes, abusos y comportamientos vejatorios de naturaleza libidinoso. Si bien cuando se juzgó el caso fue

categorizado como de acoso sexual, se advierte claramente que la persecución presentaba todos los componentes de la violencia psicológica de un proceso de mobbing y tenía la finalidad de excluirla del ámbito laboral.

Lois Jenson decidió plantear el reclamo cuando tomó conocimiento de la denuncia que por acoso sexual había formulado públicamente ante el Senado Anita Hill, una profesora de derecho que había sido hostigada sexualmente por Clarence Thomas, por entonces candidato al cargo de juez de la Corte Suprema de Estados Unidos, quien finalmente fue designado a propuesta del entonces presidente George Bush (padre).

Jenson sufrió asimismo serias humillaciones durante el juicio, en el que se llegó a investigar su vida íntima, el cual concluyó transcurridos diez años de la primera demanda y veinte años más tarde de que comenzaran los abusos. Examinados los comportamientos violentos ejercidos contra las mujeres, teniéndolas en cuenta como afectadas, se puede afirmar que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la mujer.

Tal como lo destaca el mencionado informe de la OAVL/CTIO, es más acentuada la incidencia de la violencia laboral contra las mujeres, porque observado el proceso desde la visión de género el maltrato psicológico hacia ellas implica un mecanismo de control del hombre fundado en la condición de poder dependiente del contexto sociocultural, donde la mujer es tomada como un objeto que tiene a su disposición.

Tampoco se debe pasar por alto que los comportamientos machistas reproducidos por otras mujeres en contra de sus propias congéneres responden generalmente a un mandato patriarcal internalizado. En efecto, en la película aludida anteriormente se puede ver cómo los

roles estereotipados de interacción social influyen en la conducta de una mujer sindicalista que, si bien quería ayudar a sus compañeras, para participar y no ser rechazada por sus compañeros adoptaba una actitud masculina, lo cual es un dato de particular interés que muestra hasta qué punto la cultura condiciona a las mujeres y las lleva no sólo a copiar los comportamientos masculinos, sino además a asumir los códigos machistas para ser aceptadas por los hombres. Esta arista del fenómeno también es puesto de resalto por Elpidio González cuando señala que las mujeres que acceden al poder, a menudo, se mimetizan con el medio para subsistir sin hacer peligrar su posición, convirtiéndose en símbolos de la permanente subordinación de la mujer a los intereses de clase, genéricos y étnicos del Estado.

A su vez, Marie France Hirigoyen advierte que mientras los países escandinavos y Alemania muestran una loable y concreta preocupación por la igualdad de oportunidades entre los dos sexos, en los países latinos como Italia y España y los latinoamericanos impera una atmósfera machista y discriminatoria, donde muchos hombres consideran que el hecho de que una mujer trabaje es la causa de que un hombre no consiga trabajo, o bien que el hecho de que trabajen las mujeres es la causa de los males del ámbito laboral de que se trate.

El clima laboral tóxico que se genera provoca la indefensión de las afectadas, que soportan en silencio los ataques a su dignidad ante la disyuntiva de perder sus empleos, porque tienen la esperanza de que la situación termine, y por la vergüenza y el lógico temor que produce develar y hacer públicas las situaciones de acoso sexual. Lo mismo ocurre con el acoso psicológico, y si las víctimas abandonan finalmente el empleo para escapar del maltrato, la situación da lugar a consecuencias socioeconómicas tales como la pérdida de ingresos y la disminución del patrón de vida. Se consuma asimismo la vulneración de sus derechos humanos económicos, sociales y culturales, lo que en el caso de las mujeres, debido a su constante

desigualdad en este ámbito, contribuye a perpetuar la subordinación que padecen, haciéndolas más vulnerables a otras violencias, a la explotación y a diversas formas de abuso. Pero también deben afrontar obstáculos mayores que los habituales para hacer valer sus derechos y tomar medidas contra estas prácticas y actitudes discriminatorias.

Si bien el acoso sexual se diferencia del psicológico en tanto el victimario tiene interés sexual en su víctima y poder real de mando, en el acoso psicológico tales intereses son irrelevantes, pero el proceso se nutre, de todas maneras, de los estereotipos culturales y sociales asignados y aceptados para imponerse sobre la víctima a través de la manipulación y el dominio. Si el acosador obtiene la complicidad activa o pasiva del entorno pone en marcha las dinámicas grupales para liderar el "linchamiento colectivo" de la víctima elegida, denigrando su dignidad al atacarla en su condición de mujer. Tal como lo sostiene Marie France Hirigoyen, cuando el acoso psicológico respecto de la mujer contiene además componentes machistas, sexistas y vejatorios de esa condición se convierte en un acoso moral sexuado.

IV. LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES VULNERADOS POR LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL TRABAJO

Este fenómeno afecta seriamente la vida y la integridad psicofísica y moral de las mujeres trabajadoras, y ello nos da una idea siquiera aproximada del problema social que entraña y que ataca los estándares internacionales de derechos humanos.

El cumplimiento de tales normas constituye un compromiso asumido por los Estados al ratificar los instrumentos internacionales que deben acatar impulsando un marco jurídico eficiente y fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo debe asegurar a las mujeres la posibilidad de

reivindicar, libremente y en igualdad de oportunidades con los varones, una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, como así también la de desarrollar plenamente su potencial.

A continuación pasaremos revista a los instrumentos internacionales que protegen a la mujer trabajadora contra la violencia laboral en todas sus formas, incluso contra el acoso sexual y el psicológico, por cuanto la amplitud de las normas permite considerar incluido también al mobbing en el marco protectorio, aun cuando no se lo mencione expresamente.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) (LA 1994-B-1669), que tiene rango constitucional desde 1994, consagra en el art. 11 el derecho inalienable al trabajo y la protección de la salud y de la seguridad en las condiciones de trabajo, los cuales se ven claramente afectados por la violencia laboral. Este instrumento presenta una visión holística del género, al abordar los derechos de la mujer en todas las áreas de su vida y en todas las situaciones.

En la recomendación de las Naciones Unidas n. 12 de la sesión 8ª del Comité sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 1989 se insta a los Estados a legislar para proteger a la mujer contra la incidencia de todas las formas de violencia en la vida diaria, entre las que incluye, a modo de ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. Esta recomendación está reproducida por la n. 19, adoptada en la sesión 11ª del mismo Comité de 1992.

Tanto la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de las Naciones Unidas, aprobada el 20/12/1993, como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer de Belem do Pará (ratificada por nuestro país

el 25/7/1996 y convertida en ley 24632 [LA 1996-A-160]) contienen una definición de violencia contra la mujer que comprende el sufrimiento "psicológico" tanto en el ámbito público como el privado (art. 1), y dentro de los actos de violencia entre sus formas incluye la psicológica-contemplan el acoso sexual en el lugar de trabajo. Asimismo, reconocen el derecho de toda mujer a su integridad física, psíquica y moral, a la libertad y seguridad personales (art. 4) y declaran que la violencia impide y anula el ejercicio libre y pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de las Naciones Unidas de Copenhague se establece un plan de acción, en cuyo cap. III se recomienda a los gobiernos a crear políticas y programas destinados a proteger a los trabajadores, y en particular a la mujer, del hostigamiento sexual y la violencia. La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, considera que la violencia contra la mujer puede tener las formas, entre otras, de "violencia psicológica a nivel de la comunidad en general", incluyendo "el hostigamiento y la intimidación sexuales en el trabajo" y de violencia "psicológica" perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ésta ocurra.

Por su parte, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) reconoció los avances logrados en la integración de la perspectiva de género en la Declaración y el Plan de Acción de la Tercera Cumbre de las Américas. En la Declaración y en el Plan de Acción de Ottawa de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo, celebrada en octubre de 2001, se advirtió que dichos avances sólo podrán materializarse en la medida en que tengan continuidad y sean concebidos como políticas a largo plazo, proponiendo como líneas de acción, entre ellas, la promoción del desarrollo de estrategias para prevenir, suprimir y sancionar el acoso sexual y otras formas de violencia en el trabajo.

Por otro lado, el Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer de 2004, respecto del V Informe de la Argentina, expresó la preocupación por la incidencia de la violencia contra la mujer, en la forma de violencia doméstica y acoso sexual, pero también se refirió a las prácticas discriminatorias en el empleo, que indudablemente incluyen el fenómeno del acoso psicológico.

Si bien hasta aquí hemos recorrido los derechos humanos de las mujeres (aunque con especial detenimiento en los de las trabajadoras), no se nos escapa que las patologías sociales que constituyen todas las expresiones de violencia laboral contra ellas, y en particular los procesos de acoso sexual y psicológico en el trabajo, vulneran los derechos humanos genéricos, de los que también gozan por su condición de personas.

No obstante los derechos humanos fueron pensados dentro del universal masculino, es obvio que su titularidad no sólo corresponde a los hombres, aunque la reafirmación de los derechos de las mujeres se hizo necesaria en la década de los '90, tomándoselas como una minoría. Tal como lo menciona el juez Sergio García Ramírez en su voto razonado emitido en la sentencia dictada en el caso "Castro Castro" (Perú), del 25/11/2006, no fue suficiente con las declaraciones y los pactos que garantizan los derechos y las libertades de los seres humanos en general. A pesar del esfuerzo realizado por las sucesivas generaciones, fue necesario contar con nuevos instrumentos de alcance más específico que abarquen hipótesis de importancia cualitativa y cuantitativa como la protección de los derechos de la mujer, vulnerable por diversos motivos y acosada por riesgos, restricciones y vulneraciones que fundamentalmente derivan de condiciones culturales.

No está de más que nos adentremos ahora en las normas internacionales genéricas que amparan a las mujeres contra la violencia laboral, aunque más no sea para tener un panorama general.

El art. 23, DUDH. de 1948 (LA 1994-B-1611) estatuye que toda persona tiene derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración, también equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

El art. XIV, DADDH. (LA 1994-B-1607) dispone que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas.

Por su parte, el art. 5 , inc. 1, CADH. (Pacto de San José de Costa Rica) establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral y agrega, en el inc. 2, que nadie debe ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Y en el art. 31 establece como objetivos lograr oportunidades de empleo y de trabajo aceptables para todos, como así también condiciones que hagan posible una vida sana, productiva y digna.

Por otro lado, la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes dispone en el art. 16 que "Todo Estado parte se comprometerá a prohibir en cualquier territorio bajo su jurisdicción otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura, tal como se define en el art. 1, cuando esos actos sean cometidos por un funcionario público y otra persona que actúe en el ejercicio de las funciones oficiales, o por instigación o con el consentimiento o la aquiescencia de tal funcionario o personal".

Asimismo, el Pacto Int. de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que el Estado debe garantizar el derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo, tomando todas las medidas necesarias para ello, en particular para que tenga una ocupación plena y efectiva, condiciones de existencia dignas, seguridad e higiene en el trabajo, garantizando las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana (arts. 6 y 7).

Aquí debemos detenernos para resaltar que esta clase de derechos humanos de segunda generación tienen un significado especial con relación a las mujeres debido a los efectos desproporcionadamente grandes que tienen la pobreza y la marginación cultural y social. Un informe revela que, en la actualidad, las mujeres constituyen aproximadamente el 70% de los 1200 millones de seres humanos que están sumidos en la pobreza. En todo el mundo la desigualdad en las oportunidades de disfrutar los derechos económicos, sociales y culturales es un aspecto central en la existencia de las mujeres y un síntoma central de su naturaleza subordinada al poder social, económico y político.

Bajo otra perspectiva, una ligera aproximación a la historia de los derechos humanos nos indica que su reconocimiento implica una delegación de la soberanía de los Estados, es decir, una autolimitación que se imponen a partir de la creación de las Naciones Unidas. En efecto, en el mandato que el conjunto de las Naciones del mundo le dan, primero a la Sociedad de las Naciones y a las Naciones Unidas después, encontramos la base de la construcción actual del concepto de derechos humanos tal como llega a nuestros días, y que, más allá de cualquier régimen imperante, nace para que los Estados reconozcan un conjunto de derechos que estarán obligados a respetar y a garantizar.

Esto, como lo menciona el juez Cançado Trindade en el voto antes citado, enseña el camino a recorrer hacia la construcción de una comunidad internacional organizada, del nuevo *ius gentium* del siglo XXI, es decir, del Derecho Internacional para la humanidad.

V. REFLEXIONES FINALES

La jurisprudencia que hemos analizado muestra la situación de especial vulnerabilidad social que presentan las mujeres trabajadoras que las hace proclives a sufrir procesos de acoso sexual o psicológico porque el solo hecho de ser mujer es un factor de riesgo creado por una cultura patriarcal favorecedora de los vínculos de dominación y sometimiento a los que están sujetas.

Se requiere entonces una protección especial, debiendo el Estado promover la prevención, movilizar los interlocutores sociales, fomentar la investigación, desarrollar los programas y publicar los estudios que recomienden las prácticas a seguir y arbitrar los mecanismos de exigibilidad de los derechos fundamentales. Para ello debe adoptar las medidas eficaces para erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres, incluso en el ámbito laboral y de manera integral, esto es, articulando los mecanismos que permitan desarrollar programas que eliminen los estereotipos de género y corrijan las desigualdades que influyen en las conductas violentas y discriminatorias.

Entre las medidas que se pueden tomar, la información y la capacitación de las mujeres en derechos humanos son prioritarias, como así también la protección contra toda forma de maltrato, acoso, abuso y discriminación en el trabajo, el establecimiento de códigos de conducta y buenas prácticas laborales, el apoyo a campañas informativas y la articulación de procedimientos y fórmulas para recibir denuncias, investigarlas y sancionar a los agresores, pero también para

solucionar las eventuales situaciones de violencia laboral de cualquier naturaleza contra las mujeres antes de que se causen daños.

En suma, la prevención de este fenómeno debe estar basada en la posibilidad de lograr un sustancial cambio cultural de valores, actitudes, expresiones verbales y maneras de interacción entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, incluso el laboral. Dicho cambio, como proceso a largo plazo, puede ser favorecido por esfuerzos combinados dirigidos a crear conciencia y a despertar la percepción clara e individual del problema.

En suma, cerramos estas reflexiones insistiendo en la prevención, en tanto es una herramienta ética que permite la anticipación y, sobre todo, porque la no prevención es también una forma de violencia.

A MODO DE PRESENTACIÓN. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA VIOLENCIA LABORAL A NIVEL NACIONAL: UNA NECESIDAD IMPOSTERGABLE

Autor: Barbado, Patricia B.

Fuente: JA 2006-III-907 - SJA 27/9/2006

"El Derecho progresa en la medida en que se humaniza". Eduardo Couture

I. LA REGULACIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS PODERES PÚBLICOS

Hasta febrero de este año el tema de la violencia en el trabajo en el ámbito de la Administración Pública había quedado circunscripto al acoso sexual hacia las mujeres (1), lo cual era un reduccionismo absurdo que excluía las otras formas de violencia, entre las que se encuentra también el fenómeno del acoso psicológico, llamado también mobbing. No obstante, en los últimos años ya se había empezado a visibilizar esta realidad que estaba presente pero que no se podía percibir, y que surge del trato cotidiano y de las relaciones sociales.

El avance al que nos referimos ha quedado plasmado en el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, celebrado entre el Estado empleador y los sectores gremiales (aprobado por el decreto 214/2006 [LA 2006-A-88]), que incorpora una definición más amplia que contempla también al acoso psicológico o moral, que es la forma de violencia más sutil y más peligrosa, por su carácter encubierto.

Entre sus finalidades el convenio busca "la inclusión de relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato". En particular, el art. 124 persigue la erradicación de la violencia laboral, disponiendo que "Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género".

Como se puede apreciar, el convenio adopta una definición abarcativa de todas las formas en que la violencia puede emerger en las relaciones laborales. Además, marca un hito fundamental en las políticas de gestión de los recursos humanos del Estado, pues destierra métodos anacrónicos, deshumanizantes y autoritarios, herencia de nuestra cultura e historia de autoritarismo que nos tocó vivir, que favorecían contextos en los que la violencia laboral era usada impunemente para agredir, excluir y afectar a los agentes.

II. LA NECESIDAD DE LA REGULACIÓN LEGAL

Hemos dicho ya hace más de un año, en ocasión de presentar el anterior número especial dedicado al tema, que la regulación legal de la violencia en el ámbito laboral es una necesidad impostergable.

En primer lugar debemos tener presente que el Derecho, que es básicamente un instrumento para resolver problemas, debe rescatar necesariamente los valores y, por tanto, no puede dejar impunes los actos de violencia laboral que avasallan los derechos fundamentales de la persona que trabaja.

Además, consideramos que es una prioridad la legislación específica del problema, ya que "la seguridad y las garantías no surgen de manera espontánea, sino como fruto del consenso colectivo y la inversión pública". En nuestro país debemos evitar que más personas que las que ya consignan las estadísticas oficiales de desempleo "queden fuera del sistema" a consecuencia del maltrato que sufren. No parece justo que a los trabajadores se les dé a entender que deben estar preparados para aceptar cualquier cosa con tal de conservar su empleo, inclusive la violencia.

Tampoco se puede discutir que los problemas derivados del entorno del trabajo ponen en serio riesgo la salud física y la psíquica, la integridad y la dignidad de las personas. Esta realidad creciente reclama la inmediata atención de los legisladores, pues si bien los trabajadores no están desprotegidos y pueden encontrar una respuesta jurídica adecuada en los tratados de derechos humanos, en la Constitución Nacional (LA 1995-A-26), en los principios generales del Derecho, el Código Civil y la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128), entre otras normas, el Estado no puede dejar de intervenir cuando la violencia emerge en cualquier área

amenazando la vida y la salud de las personas y otros derechos humanos cuya promoción no puede soslayar. De tal forma tiene la obligación de implementar políticas públicas de salud y seguridad en el trabajo, las cuales deben tener como objetivo la mejora cotidiana del bienestar en el trabajo, un concepto que integra dimensiones físicas, morales y sociales.

III. CONCLUSIONES

Ante la reciente aprobación del convenio colectivo de trabajo entre el Estado empleador y los sectores gremiales por el decreto 214/2006 (LA 2006-A-8), creemos que lo atinente a la violencia laboral, como fenómeno que comprende también al acoso psicológico, debe ser extendido por medio de una ley nacional a los restantes poderes públicos.

De lo contrario nos encontraríamos con que el Estado empleador, en el ámbito de la Administración Pública, reconoce el fenómeno y busca erradicarlo y sancionarlo, mientras que en el ámbito del Poder Judicial todavía discute la figura y en el del Poder Legislativo nada ha dicho todavía.

Éste es, pues, el primer paso que deben dar los legisladores para que la violencia laboral tenga una regulación amplia y uniforme en los tres poderes públicos, tal como se propuso en el proyecto 3004-D-04, de la Cámara de Diputados, pues, tal como quedó expresado en sus fundamentos, "debe ser el Estado Nacional quien dé la primera señal, el primer ejemplo y sea modelo en la prevención, corrección y erradicación de este y otro tipo de violencias".

Tampoco se puede dejar librado a la reglamentación interna de cada sector la definición y el afrontamiento de la problemática, pues, además de ser un tema que merece un tratamiento uniforme por medio de una ley, se podría dar el caso que un acto que en un poder público es considerado violencia laboral, no lo sea en otro o viceversa, con lo cual se violaría el principio

constitucional de la igualdad ante la ley. Por otra parte, el Estado empleador es uno sólo cualquiera sea el poder público al que pertenezca el agente.

Obviamente, queda en pie el compromiso de que la violencia laboral en el ámbito privado sea también tratado por el Congreso Nacional con la premura que su gravedad exige, para que vivamos en la sociedad que Avishai Margalit describe como "aquella cuyas instituciones no humillan a las personas sujetas a su autoridad, y cuyos ciudadanos no se humillan unos a otros".

El 31 de agosto pasado se celebró la primera Audiencia Pública sobre violencia laboral en el Senado de la Nación convocada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de presentar a la ciudadanía el pre-dictamen consensuado de los ocho proyectos de ley que actualmente tienen estado parlamentario y que incluyen también a los que sólo regulan el acoso sexual. A la masiva concurrencia de especialistas, representantes gremiales y organizaciones no gubernamentales interesadas en la erradicación de la violencia en el trabajo que efectuaron sus críticas a la propuesta, se agregaron los sentidos testimonios de personas afectadas por el problema. En todo momento, el acto fue llevado a cabo en un marco de respeto que merece ser destacado y que imprimió el Presidente de la Comisión, Senador Gerardo Morales.

Con estas reflexiones dejamos inaugurado este nuevo espacio dedicado al estudio del acoso psicológico en el trabajo, fenómeno que irrumpe en el flamante escenario que emerge con la versión neoliberal del capitalismo, pero también como producto de la perversión que los vínculos -tanto sociales como laborales- están experimentando en la actualidad.

Las valiosas contribuciones del comprometido grupo de especialistas convocados, encaradas desde la óptica interdisciplinaria, permiten esclarecer los diversos aspectos que

convergen en este problema de interés e importancia crecientes, brindando las herramientas conceptuales necesarias para identificarlo y recortarlo como objeto de estudio. Pero fundamentalmente todos los aportes tienden a desalentar esta clase de violencia, mostrándola a plena luz, desenmascarándola.

EL MOBBING COMO INJURIA GRAVE AL EMPLEADOR QUE HABILITA EL DESPIDO CON JUSTA CAUSA DEL ACOSADOR

Autor: Livellara, Silvina M.

Fuente: JA 2006-III-948 - SJA 27/9/2006

I. INTRODUCCIÓN

La figura del acoso psicológico del trabajador debe ser estudiada desde las diferentes perspectivas que la misma puede presentar en su desarrollo. Razón por la cual hemos elegido abordar el mobbing como justa causa de despido del acosador, sin duda una problemática de interés para quienes asesoran empresas.

Pero antes de ingresar al tema de estudio se torna imperativa la realización de algunas precisiones terminológicas. En este sentido, siguiendo a Pasten de Ishihara, diremos que en el ámbito de las relaciones laborales la violencia se manifiesta en el acoso laboral, y que dentro de éste existen dos fenómenos particulares: el acoso sexual y el acoso psicológico.

Entiende Graciela Medina que para que se configure el acoso sexual se deben dar los siguientes requisitos: a) haber sido sujeto de un no bienvenido acoso sexual, siendo la existencia o inexistencia del avance sexual abusivo medido de conformidad con los criterios del "hombre medio" o del "buen padre de familia" o del "hombre sensato", dejando de lado la subjetividad específica de la víctima. Además de tratarse de una conducta sexual indebida, ésta debe ser rechazada por la víctima; b) que se haya visto afectado un término o condición del empleo, o que se haya generado un ambiente laboral hostil.

Por su parte, Pasten de Ishihara señala que el acoso psicológico recibe las más variadas denominaciones, tales como acoso psicológico, acoso ambiental, acoso moral o psicoterror, y que en la lengua inglesa es identificado como bullying, en el sentido de conducta ofensiva, o mobbing, como sinónimo de terror psicológico. La autora citada se inclina por el término "acoso psicológico", tipificándolo como "un fenómeno de fuerzas agresivas y vejatorias en el lugar de trabajo, que se ejercen sobre la persona trabajadora, provoca cambios en su propia organización y conducta humana, que puede reaccionar frente a esas tensiones en su red de relaciones laborales y en su comportamiento individual, pero que configuran modalidades que violan derechos humanos fundamentales, como la libertad y la dignidad de la persona humana trabajadora y su integridad física, psíquica y moral".

Sin perjuicio de ello, en nuestro trabajo haremos uso de las diferentes denominaciones utilizadas para hacer referencia al acoso psicológico del trabajador.

II. EL MOBBING COMO JUSTA CAUSA DE DESPIDO DEL TRABAJADOR

Ciertamente nuestra incipiente jurisprudencia nacional sobre mobbing aún no se ha expedido sobre el acoso psicológico como justa causa de despido del trabajador que es denunciado ante el empleador como sujeto activo del mismo respecto de otro empleado de la empresa.

Sin embargo, algunos pronunciamientos jurisprudenciales sobre acoso sexual pueden resultar muy útiles a la hora de guiar nuestras conclusiones en el tema propuesto en este artículo.

Dice Mansueti: "El acoso sexual constituye un fenómeno complejo y relativamente nuevo para el Derecho del Trabajo. Junto con otros institutos similares, también novedosos, como ser la discriminación y el acoso moral (mobbing), ha llamado la atención de los juristas, a un punto tal

de generar la reedición de antiguos tópicos de esta disciplina, particularmente su régimen de resarcimiento, estructurado sobre la base de rígidos cánones transaccionales, propios del constitucionalismo social, y que ahora, frente a un claro progresismo en materia de derechos humanos, ha generado un prolífico replanteo".

A continuación explicamos el porqué del análisis de la jurisprudencia sobre acoso sexual para aportar soluciones, con base en la experiencia sobre esa figura, en los casos de mobbing.

III. ASPECTOS COMUNES ENTRE ACOSO SEXUAL Y MOBBING

Entre los aspectos comunes que podemos destacar de estas dos figuras se encuentran:

- 1) La escasa jurisprudencia existente respecto de ambas figuras.
- 2) La dificultad probatoria que existe tanto respecto del acoso sexual como del mobbing para quien resulta víctima. En la mayoría de los casos el acosador se asegura de que la persecución sexual, y a veces la psicológica, se desarrolle en un espacio de total intimidad con la persona escogida como objetivo, procurando que no existan testigos, o en el caso de que sus conductas se manifiesten en presencia de otros empleados se recurre a mensajes sutiles, y en algunas ocasiones ambiguos, para crear confusión.
- 3) El temor de la víctima de acoso sexual o psicológico a denunciar la situación que padece, principalmente porque considera que nadie va a dar crédito a sus dichos.
- 4) La estigmatización social y en el ámbito laboral de la víctima cuando denuncia el acoso sexual o el mobbing.

5) Tanto del acoso sexual como del acoso moral derivan conductas discriminatorias hacia el trabajador que los padece. En términos generales, el acoso sexual lesiona el derecho a la intimidad, la dignidad, la libertad sexual, la igualdad y no discriminación, la seguridad, la salud y la integridad física y moral. En el acoso moral se lesionan iguales derechos, con excepción del inherente a la libertad sexual.

6) El acoso sexual y el mobbing representan un riesgo o peligro para la salud tanto física como mental de los empleados.

7) Ambas figuras no tienen una recepción normativa expresa en el Derecho Laboral, aunque la protección del trabajador frente a estas situaciones se encuentra implícita en el plexo normativo laboral y en el deber de previsión del empleador (art. 75 LCT. [t.o. 1976, ALJA 1976-A-128]). Curiosamente, en la Argentina tanto el acoso sexual como el acoso psicológico del trabajador sólo han sido regulados en el ámbito de la Administración Pública.

8) El acoso sexual laboral puede constituir injuria en los términos del art. 242 LCT. y justa causa de despido, conforme a la valoración que realicen los jueces, teniendo en consideración el carácter de la relación laboral, lo dispuesto por la citada ley y las modalidades y circunstancias personales de cada caso. Creemos que en el caso de mobbing también puede constituir justa causa de despido en los términos de la citada norma.

9) Todas las manifestaciones tanto del acoso sexual como del acoso moral constituyen no solamente un abuso de derecho sino también un acto ilícito configurativo de delito del Derecho Civil. De hecho, los primeros casos de acoso sexual en las relaciones laborales llegados a la justicia argentina, dada la falta de regulación expresa del instituto en la legislación laboral, fueron

resueltos calificándose el acto como violación del derecho a la intimidad, protegido por el art. 1071 bis Código Civil.

IV. LA JURISPRUDENCIA EN TORNO AL ACOSO SEXUAL COMO JUSTA CAUSA DE DESPIDO

Seguidamente analizaremos algunos pronunciamientos judiciales sobre acoso sexual que resultan relevantes a la hora de merituar el tema de nuestro trabajo.

1) En el caso "S., G. J. v. Bestov Foods S.A." la sala 2ª de la C. Nac. Trab. sostuvo: "Reunidos indicios suficientes como para tener por acreditado el acoso sexual de la empleada por parte de un superior jerárquico, que podía tener incidencia en las condiciones de trabajo y/o desvinculación, ello basta para considerar configurada la imposibilidad de continuidad del vínculo con éste". En esta sentencia el testimonio de quien invocó la situación de acoso sexual fue de gran importancia dado que el relato resultó convincente para los jueces y el episodio verosímil, ya que el actor tenía una jerarquía superior a la de la testigo y de algún modo representaba ante ella a la empresa accionada. Al respecto el tribunal consideró que "Es evidente que la actitud asumida por el actor comprometía gravemente la responsabilidad de la empresa, que no debía tolerar que se turbara de ese modo a las trabajadoras cuya dignidad estaba obligada a tutelar (art. 75 LCT.), sin que en modo alguno "la escasa educación del actor", tal como lo remarca en el escrito recursivo el quejoso, sirva de paliativo a que el clima de camaradería que pueda existir entre personas que laboran en un mismo ambiente, sobrepase la confianza o los límites del respeto".

2) A su vez, en la causa "G., M. R. v. Transportes Sideco S.R.L.", la actora apeló la sentencia pronunciada en sentido adverso en la instancia previa, criticando la evaluación de la prueba, que

había conducido a avalar el sentido del pronunciamiento. La actora fue despedida por su empleadora "Atento a la comisión de faltas graves en el desempeño de tareas consistentes en trato discriminatorio con empleadas a su cargo, con sentido e inclinaciones sexuales susceptibles de dar lugar a la figura de acoso sexual, exhibiciones obscenas delante de empleados tales como besar y acariciar a otra mujer, todo ello sin perjuicio de demás incumplimiento de órdenes impartidas". La sala 2ª consideró que en cuanto al trato discriminatorio que se le atribuía a la actora respecto de algunas empleadas, del cual se habría podido inferir una situación de acoso sexual, que si bien advertía una configuración de tal conducta, máxime teniendo en cuenta su jerarquía y personas a su cargo, la misma no resultaba acabadamente acreditada a efectos de imputar responsabilidad por el cargo que se le formulaba. Más adelante el tribunal agrega que si bien se advertía un posible temor al superior de parte de las empleadas involucradas, éstas habrían resistido los embates de la presunta acosadora sin que se acreditase plasmada ninguna conducta reprochable, salvo una familiaridad en el trato, que no podría definirse como destinada a modificar forzosamente la preferencia sexual de las empleadas implicadas. No obstante esto, la Cámara confirmó la sentencia de primera instancia por haberse probado que la actora había realizado manifestaciones amorosas con una persona ajena a la empresa a quien permitió ingresar subrepticamente, y que dicha conductas fueron realizadas en su lugar y horario de trabajo, contrariando con tal proceder la organización y la dirección de las labores de la empresa.

3) La sala 10ª de la C. Trab. Córdoba en el caso "C., L. P. v. Máxima AFJP." señaló que "La comunicación del despido está mal redactada cuando quien la emite emplea una fórmula ambigua, como 'reiterados incumplimientos' o 'irregularidades', que le permite con posterioridad referirla a hechos cambiantes según su criterio, pues ello implica una violación al art. 243 LCT.". Por otro lado, expresó: "La conducta de connotación sexual sólo puede ser considerada

acoso cuando el asediado inequívocamente manifiesta oposición a las propuestas o insinuaciones del asediante". También el tribunal cordobés entendió que "El trabajador debe saber los motivos del despido cuando el empleador se los comunica, para tener posibilidad de organizar la línea de defensa a utilizar en la demanda, sin importar si antes de su notificación pudo conocer los motivos o no pudo ignorarlos". Finalmente la Cámara expresó: "El acoso sexual implica necesariamente un abuso de poder por parte del acosador, que generará en el acosado postergaciones o discriminaciones en la asignación de tareas o en el escalafón interno de la empresa, y supone siempre una conducta no deseada y reiterada". De este fallo quisiéramos destacar algunos puntos a tener en cuenta para el caso en que sea necesario desvincular a un trabajador que acosa moralmente a otro, teniendo en cuenta la forma errónea en que se despidió a la actora, a pesar de la existencia de injurias graves que hubiesen justificado el distracto por voluntad de la empleadora.

Del testimonio de un superior jerárquico de la actora surge que cuando aquél visitaba la sucursal se reunía por separado con cada uno de los empleados y les preguntaba la opinión que tenían sobre la actora, a lo que éstos respondían que se sentían aterrorizados por la forma en que eran tratados, por lo cual se elevó una nota con fecha 28/1/1998 denunciando los malos tratos, exceso en las funciones, agresiones físicas y hasta acoso sexual por parte de la actora. También se acompañaron cartas, que reconocieron los testigos, denunciando distintos tipos de inconductas de la actora respecto de sus subordinados. La actora, cuando fue puesta en conocimiento por la empresa de las conductas que le atribuían otros empleados, negó los hechos, y entonces la empresa decidió desvincularla.

El camarista preopinante en este fallo, luego de citar la prueba testimonial e instrumental acompañada por la demandada, concluyó que la actora no había tenido posibilidad de saber en

forma concreta qué era lo que se le imputaba, ya que no se referenciaba un hecho concreto, o una situación puntual con un promotor, sino que se había utilizado una técnica de generalización de conductas que, al modo de ver del tribunal, colocaba en estado de indefensión a la accionante. La Cámara cita jurisprudencia sobre los requisitos del art. 243 LCT.; de ella transcribimos aquella que dice: "La rigidez formal del art. 243 LCT. debe ceder cuando el actor tiene conocimiento de la verdadera causal imputada, dando de esa manera el carácter de primacía de la verdad real del procedimiento laboral pero acotado constitucionalmente de la manera que se ha señalado: `la exigencia del art. 243 LCT. no tiene un fin en sí mismo, sino que la ratio legis no es otra que evitar la indefensión del trabajador, por desconocimiento de las en que el despido puede fundarse'" (C. Nac. Trab., sala 1ª, marzo de 1993, autos "Rodríguez, Rosario A. v. Consorcio de Propietarios Carlos Calvo 1305", DT 1994-A-37).

En segundo lugar la Cámara tuvo en cuenta que la trabajadora se encontraba en goce de su licencia vacacional cuando se produjeron las cartas de sus subordinados denunciando distintas inconductas de la actora y el informe del gerente elevado a las autoridades de la empresa, por lo que ante la imprecisión y falta de claridad del texto del despido no podía tener ninguna posibilidad real y concreta de conocer respecto de qué personas y en qué momento habrían ocurrido los hechos por los que era despedida. En tercer lugar el juez preopinante señaló que no integraban la litis elementos que debidamente comunicados podrían haber sido injuriantes, tales como la supuesta falsificación de firmas de fichas de afiliados, la supuesta malversación de fondo fijo, las supuestas agresiones físicas y el supuesto acoso sexual a un empleado. El tribunal concluyó que el despido dispuesto por la empresa había devenido en incausado y la condenó a pagar la indemnización por antigüedad, omisión de preaviso e integración del mes de despido.

Finalmente, en cuanto al tema de acoso sexual la Cámara consideró que más allá de que no había integrado la litis, no se hubiese podido atribuir objetivamente a la actora tal conducta, ya que dicha figura implica necesariamente un abuso de poder por parte del acosador que generará en el acosado postergaciones o discriminaciones, situación que el tribunal creyó que no se daba en el caso en examen.

4) El Sup. Trib. Just. Jujuy en el caso "E., J. V. v. Cooperativa Telefónica de Palpalá Ltda." sostuvo: "En el supuesto en que el dependiente demanda al empleador que lo ha despedido invocando el acoso sexual ejercido por aquél sobre personal de su dependencia, valiéndose del mando que el principal le otorgara dentro de la empresa, la prueba aportada por las partes debe ser merituada por aplicación de los principios generales y no por aquellos criterios de menor rigurosidad que es dable utilizar cuando la víctima es parte en el juicio". El actor había sido despedido de su cargo de subgerente del Departamento de Turismo de la Cooperativa Telefónica Palpalá Ltda. En la carta documento que se le enviara comunicándosele el despido se sostuvo: "...que el distracto se fundamenta en las plenamente corroboradas, comprobadas, permanentes, intolerables, desubicadas e injustificadas expresiones, acompañadas de las torpes y chocantes `exteriorizaciones' de sexualidad, como por las indecorosas y evidentes explicaciones de lascivia de su parte formuladas y realizadas en presencia de F. M. del V. y N. R. S. y del resto del personal femenino y masculino de la cooperativa, en horario de trabajo y en ejercicio de sus cargos de gerente inicialmente, y luego de subgerente del Departamento de Turismo". El actor, también mediante carta documento, rechazó las imputaciones que le hizo la empresa, calificándolas de falsas, antojadizas y arbitrarias y considerando al despido como sin justa causa. Luego inició demanda contra su empleadora. Sustanciado el juicio, se dictó sentencia, en la que el camarista preopinante propició que se hiciera lugar a la demanda excepto por el daño moral

reclamado, mientras que los otros dos integrantes del tribunal se inclinaron por el rechazo de la acción. El actor interpuso recurso de inconstitucionalidad por sentencia arbitraria en contra de aquel pronunciamiento de la sala 3ª. El supremo tribunal provincial analizó en su sentencia el concepto y las características de la figura de acoso sexual, considerando que éste se traduce en "una persecución constante, permanente, orientada a obtener algún favor sexual de otra persona, valiéndose el ofensor para ello del poder que tiene sobre la víctima que, mediando una relación de empleo, tiene que desarrollarse con motivo o en ocasión del trabajo". Nos interesa transcribir una apreciación del tribunal por su aplicabilidad a algunas situaciones que presenta el mobbing. En este sentido el máximo tribunal de Jujuy dice: "En cuanto a la prueba del acoso sexual, no se puede perder de vista las dificultades que genera porque con frecuencia, casi el total de los hechos suceden únicamente entre los protagonistas precisamente por la naturaleza del ataque. A esto se suma el temor a la sanción que lleva a la víctima a guardar silencio pues sabe, por una cuestión de autoridad, que entre su dicho y el de su superior que la persigue sexualmente, habrá de prevalecer el de éste. Estas dificultades llevan, necesariamente, a una suerte de generosidad en la valoración de la prueba que se rinda en el juicio o, por lo menos, a que pueda plantearse una duda que posibilita aplicar el axioma que, en ese caso, permita estar a favor del trabajador. Es claro que estos comentarios sólo pueden jugar cuando es la víctima la que acciona contra su empleador, pero ya no tanto cuando se trata de un pleito que le resulta extraño, como el de autos, en el que la disputa se ha generado entre el principal y su subordinado jerárquico porque éste lo ha injuriado acosando al personal de su dependencia, valiéndose del mando que aquél le ha dado dentro de la empresa. En estos supuestos, en los que la víctima no es parte del conflicto pues se ha convertido en testigo de la injuria que a juicio del empleador justificara el despido de su superior sujeto activo del acoso sexual, estimo que la prueba ya no puede meritarse con reservas

sino por aplicación de los principios generales. De lo contrario, buscando reprimir el problema que genera el acoso sexual, se corre el riesgo de fomentar aventuras jurídicas bajo ese pretexto".

El tribunal analiza las declaraciones de la supuesta víctima de acoso sexual, vertidas con motivo de una investigación administrativa interna de la empresa, llegando a la conclusión de que la empleada sentía hacia su superior jerárquico un señalado desprecio, pero ningún temor a perder espacios laborales. Además, ya en su segunda declaración, a pesar de que las preguntas ampliatorias estaban claramente orientadas a probar el acoso sexual que se pretextaba, el testimonio de la nombrada se concreta en una serie de interrogantes que traducen meras suposiciones encaminadas a imaginarse no una persecución constante con propósitos sexuales, sino simples avances que, a lo sumo, denotaban un propósito seductor, obviamente no correspondido, pero que no merece un severo reproche en el campo de las relaciones humanas que se manifiestan de muy variadas formas según sea el grado de cultura de los protagonistas. Finalmente, el despido de esta testigo nada tuvo que ver con el pretendido acoso sexual. El tribunal consideró que si las denuncias de la supuesta víctima en nada se compadecían con el concepto de acoso sexual, resultaba evidente que el despido había sido realizado sin justa causa, por lo cual se hizo lugar al recurso de inconstitucionalidad para revocar la sentencia recurrida. Asimismo, se rechazó la pretensión de daño moral del actor.

5) La sala 2ª de la C. Nac. Trab. en el caso "M., L. G. v. Antigua S.A." señaló que "No puede hablarse de violación del principio de contemporaneidad entre el despido y la injuria detectada, si la empresa tomó tardíamente conocimiento del hecho y se vio obligada a realizar averiguaciones concretando el despido del trabajador cuando éste volvió a su trabajo tras gozar de licencia por enfermedad". Además, consideró que "No cabe prescindir del testimonio de quien fue víctima de una situación de acoso para determinar la validez del despido directo impuesto por la empresa al

acosante, sin perjuicio de que la declaración debe ser analizada cuidadosamente". Esta premisa resulta aplicable a la hipótesis de mobbing, donde el testimonio de la víctima jugará un papel fundamental en la convicción de los magistrados intervinientes sobre la procedencia de la justa causa de despido. En este sentido vemos que en la sentencia citada los camaristas dijeron sobre el testimonio de la víctima de acoso sexual: "El episodio no sólo es verosímil: la forma en que fue descrito, las reiteradas menciones de la testigo respecto de su vergüenza y nerviosismo, tornan explicable la ausencia de información inmediata al nivel máximo de la empresa".

Interesa destacar que el tribunal, en el caso de referencia, expresó que "Resulta legítimo el despido impuesto por la empresa al empleado jerárquico que sometió a acoso sexual a empleadas de la empresa ya que el superior jerárquico siempre representa, de algún modo, al empleador frente a sus subordinados, y no parece razonable admitir que emplee esta situación en su beneficio personal efectuando presiones que atentan contra la libertad sexual individual". Consideró que era indiferente que se hubiese o no instruido un sumario, ya que no se trataba de una actuación exigible, y no existía una disposición convencional que obligara a hacerlo. Por último, el tribunal interviniente dijo: "Tampoco es posible considerar la defensa referida a la falta de contemporaneidad. En primer lugar, es evidente que cabe tener en cuenta el momento en que la empresa tomó conocimiento y que también situaciones de este tipo no pueden ser resueltas en forma inmediata. Es inevitable la realización de averiguaciones que permitan establecer lo realmente ocurrido. En el caso ello se complicaba por la trascendencia de lo sucedido y porque implicaba eventualmente reconsiderar el despido de un encargado de sucursal. A lo expuesto se agrega que inmediatamente después de que la empresa expusiera al actor el objeto y resultado de sus investigaciones, éste inició una licencia por enfermedad. Por lo tanto, la comunicación del despido cuando el actor fue dado de alta, con la invocación expresa de esa circunstancia no puede

ser valorada en contra de la empresa, que mantuvo la vigencia del vínculo durante el período de enfermedad".

6) En otro caso, "M., L. B. v. Isa, Juan y otro", la C. Civil y Com. Lomas de Zamora, sala 1ª, dijo: "El acoso sexual en el lugar de trabajo, es decir, el hostigamiento de una persona por otra dentro del ámbito laboral con molestias o requerimientos sexuales- encuadra en el art. 1071 bis C. Civil - texto según ley 21.173 -, en cuanto veda el entrometimiento arbitrario en la vida ajena, mortificando a otro en sus costumbres o sentimientos o perturbándolo en su intimidad, la que halla sustento en el art. 19 C.N.". La Cámara interviniente expresó: "Debe tenerse por demostrado el acoso sexual alegado por una trabajadora en el caso, cometido por un empleado de jerarquía superior ante la postura complaciente del socio gerente de la empresa, responsabilizándose civilmente al acosador y al empleador, pese a la falta de prueba directa de los hechos invocados, si de los indicios colectados se arriba a presunciones graves, precisas y concordantes en tal sentido art. 163 inc. 5 CPCC. (ALJA 1968-B-1446), pues tal clase de sucesos y conductas suele desarrollarse en contextos donde no pueden ser observados, lo que dificulta su conocimiento pleno". Es interesante el relato de los hechos que realiza la actora, al decir que transcurridos algunos meses de trabajo y en ocasión de que el codemandado Isa se abalanzara encima de ella, la misma decidió concurrir a exponer tal situación ante su empleador, a fin de que el mismo tomara las medidas del caso. Sin embargo, al hacerlo, su empleador se limitó a decirle que el encargado "no era malo", "sino que tenía esas cosas y que había que aguantarlo", que además era un empleado de su mayor confianza y que lo iba a seguir teniendo. Esto nos recuerda muchos casos de acoso moral en que el empleador protege al acosador bajo el pretexto de que tiene mal carácter o es simplemente muy exigente, sin tomar ninguna medida para evitar los abusos.

La actora en su relato manifiesta que las molestias fueron acrecentándose con el correr de los meses, y que como consecuencia de este acoso se produjo un cambio de carácter de la empleada que incidió en la relación de ésta con el encargado. Por esta razón la actora fue llamada por el gerente de la empresa, quien le solicitó su renuncia por no llevarse bien con Isa. Como consecuencia de esta situación límite la actora renunció a su empleo. Como sabemos, también las conductas persecutorias que configuran el mobbing muchas veces son dirigidas a obtener la renuncia de un trabajador.

Un aspecto importante del fallo que venimos citando es lo que sostiene la Cámara al decir: "...puede agregarse que incumbía a la empleadora codemandada la prueba acabada de su falta de responsabilidad por la conducta acosadora de un dependiente de ella, puesto que se encontraba en mejor posición para informar suficientemente al juez acerca de las condiciones de labor en que se desenvolvían sus empleados. Así, contrariamente a lo que se esperaba de ella, esgrimió una defensa tendiente a desacreditar la persona de la actora, lo cual, como ha quedado dicho, no habrá de receptor favorablemente. Ello sin perjuicio de señalar que la carga de la prueba del acoso sexual se hallaba, en principio a cargo de la actora". Estas consideraciones son, a nuestro entender, aplicables a los supuestos de acoso moral, y consideramos que una defensa por parte del empleador tendiente a desacreditar al trabajador víctima de una situación de este tipo debe ser merituada como deficiente.

7) La sala 5ª de la C. Nac. Trab., a su vez, en el caso "A., S. H. v. Carnicerías Integradas Coto S.A." dictaminó que procede considerar como justa causa de despido el acoso realizado por un jefe de personal en perjuicio de una empleada, aun cuando no se haya hecho denuncia penal pertinente, y siempre que los hechos, a criterio del juez, se hallen probados en la causa. En esta sentencia el tribunal sostiene que el acoso sexual no es una figura penal y que, por otra parte, las

injurias laborales no están en modo alguno subordinadas a cuestiones penales y deben ser evaluadas con el criterio específico de la materia.

8) Por último, en un reciente fallo, la sala 4ª de la C. Nac. Trab., en fecha 4/8/2005, confirmó la legalidad del despido de un dependiente realizado por una empresa por haber acosado sexualmente a varias trabajadoras que estaban subordinadas a él. En los autos 6451, caratulados "Perinetti, Daniel A. v. Megrav S.A. s/despido", el a quo dejó de lado otros motivos aducidos por el empleador para despedir al actor, encargado de locales, porque a su criterio no justificaban el despido. No obstante, entendió que los dichos de las denunciadas adquirirían relevancia en razón de su vinculación emocional con los hechos. Así, el camarista preopinante tuvo por veraces las declaraciones que denotaban al actor como aprovechándose de su superioridad jerárquica para menoscabar la dignidad de las subordinadas, con implícito desprecio por la situación de éstas. En este sentido el tribunal dijo: "Juzgadas en el entorno en que se desarrollaba la relación de trabajo y con las características del personal que él debía dirigir se tornaban de extrema gravedad tanto los comentarios abiertamente dirigidos a concretar una relación sexual, como el trato desconsiderado para quien no se puede defender en el mismo plano".

La Cámara expresó, respecto de las críticas del actor a la valoración del acoso sexual según el juez de primera instancia, que si bien el actor "...no conocía el tenor de las acusaciones que las empleadas habían presentado en su contra, sabía de su existencia, por lo que, objetivamente, no le pudo haber causado sorpresa el despido por pérdida de confianza basado en las mencionadas acusaciones. Ese conocimiento se deduce de la misma intimación formulada al empleador para que se le informe sobre el particular. En este sentido, la comunicación de los motivos del despido no ha violentado su derecho a legítima defensa". Cabe resaltar que la Cámara interviniente expresó que la pérdida de confianza no es un motivo autónomo para el

despido. Sentado ello, el tribunal consideró que objetivamente el actor había sido despedido por acoso probado a trabajadoras, por lo que el argumento empleado en la queja no se sostenía. Agrega que "si bien puede darse un complot de trabajadoras para desacreditar a un superior, éste no es el caso ya que en las declaraciones de las denunciadas nada de eso se advirtió". Por otra parte, los jueces señalaron que respecto del acoso moral el actor no había argumentado crítica alguna. Y en la valoración del acoso moral el tribunal, citando a Marie-France Hirigoyen en su obra "El acoso moral", concluyó que "en este caso el acoso moral cometido por el actor era manifiesto como bien dice la sentencia de primera instancia y no fue contradicho por el apelante".

El fallo citado tiene el valor de reunir a las figuras del acoso sexual y el acoso moral como injurias graves que habilitaron el despido del dependiente de una empresa. Además, nos muestra la importancia que los jueces le confieren a la prueba testimonial de las víctimas, que mediante un relato coherente acercaron a los magistrados a su convicción final.

V. RECAUDOS DE LA EMPRESA ANTE UNA DENUNCIA DE MOBBING. APOSTILLAS PARA ABOGADOS DE EMPRESAS

En la gran mayoría de los casos de mobbing, cuando el trabajador denuncia la situación de acoso psicológico ante la empresa emplazándola a adoptar los recaudos necesarios para preservar su integridad psicofísica, aquélla se limita a negar que exista el mobbing o que sea procedente el emplazamiento.

Además, muchas empresas en esas situaciones deciden respaldar al empleado acusado en lugar de iniciar una investigación administrativa interna. Por eso hemos creído oportuno abordar este tema desde la perspectiva de quienes deben asesorar a las empresas, para proporcionar algunas recomendaciones que puedan resultar útiles ante un caso de esas características.

En primer lugar, si la denuncia de acoso moral es de carácter verbal, es prudente emplazar al trabajador, a través de un medio fehaciente, a presentar por escrito ante la empresa un relato detallado acerca de en qué consistieron los maltratos y acoso moral vivenciados por el empleado, individualización del autor o autores de tales conductas, debiéndose en lo posible consignar fechas, horarios y posibles testigos presenciales de los hechos denunciados. Todo ello en virtud de la buena fe (arts. 62 y 63 L.C.T.) que debe imperar en las relaciones entre empleado y empleador, y a fin de posibilitarle a este último una evaluación e investigación interna de los hechos puestos de manifiesto. Esta estrategia ofrece la ventaja, en el mejor de los casos, de evitar el juicio, que resultará de alguna forma traumático para la víctima, al tener que revivir hechos que han originado su malestar emocional. Por otra parte, permite también a la empresa adoptar medidas contra el mobber o trasladar a éste o a la víctima a otro lugar en el que no hubiese coincidencia laboral entre ellos, desbloqueándose así el conflicto.

Igualmente es conveniente manifestarle en dicha comunicación al trabajador que la empresa tiene como propósito la tutela de sus derechos e integridad psicofísica, así como la continuación del vínculo laboral. Resulta oportuno en estos casos que la empresa envíe al domicilio del trabajador un psicólogo o psiquiatra familiarizado con la problemática del mobbing para evaluarlo e informar si el cuadro responde a tal hipótesis.

En muchos casos el trabajador denuncia el acoso moral cuando se encuentra gozando de una licencia por enfermedad, que en la mayoría de los supuestos tendrá origen en la persecución de la que es víctima en su lugar de trabajo. Allí el control médico del empleado por parte de la empleadora (art. 210 LCT.) juega un rol importante para determinar prima facie frente a qué cuadro clínico nos encontramos. Todas estas medidas tienen el aval de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, que muchas empresas olvidan como obligaciones propias bajo la falsa

creencia de que después del dictado de la Ley de Riesgos del Trabajo es la aseguradora de riesgos la que deberá extremar los recaudos, en el mejor de los casos, si la enfermedad se denuncia como profesional.

En la hipótesis de que el trabajador se niegue a presentar por escrito la denuncia formulada con los detalles requeridos bajo el argumento de que ello violaría su derecho a la intimidad, es recomendable que la empresa manifieste que no ha sido su intención conculcar dicho derecho, pero que resulta necesario su declaración a fin de realizar una investigación interna y documentar la información suministrada, ya que se está realizando una acusación respecto de otro empleado de la empresa que goza de iguales prerrogativas que la supuesta víctima, y que por lo tanto tiene derecho a realizar un descargo y dar su propia versión de los hechos. También se debe resaltar la postura neutral de la empresa en pos de la búsqueda de la verdad. Por último cabe señalarle al trabajador que si era su intención que los hechos sucedidos permanecieran en su esfera íntima debería haber actuado en consecuencia, pero que su proceder al acusar a otro empleado de una conducta de gravedad hace nacer el derecho de su empleador de conocer los detalles que avalen cualquier medida o sanción a adoptar.

En esto se debe ser muy claro, ya que siempre se habla de los derechos de la víctima de mobbing pero pocas veces se abordan las obligaciones que dichos derechos conllevan, como son el deber de cooperación, lealtad y buena fe frente a su empleador, proporcionándole los elementos para que pueda arbitrar los medios que hagan cesar el injusto hostigamiento padecido, o reparar el daño sufrido. Por otra parte, como estrategia jurídica para el trabajador denunciante, será una forma de poner de manifiesto ante el juzgador que ha intentado evitar un proceso judicial o la disolución del vínculo laboral.

Si la empresa logra seguir adelante con la investigación interna, contando con la declaración por escrito de la víctima de acoso, de eventuales testigos y el correspondiente descargo de quien es sindicado como el acosador, se encontrará en una mejor posición para valorar si se ha configurado una injuria grave que admita la disolución del vínculo laboral por justa causa con el acosador. También hay que tener en cuenta que el procedimiento sugerido descartará de plano aquellas denuncias infundadas. Marie-France Hirigoyen nos dice: "Hay que considerar prioritario que algunas falsas alegaciones de acoso moral que aparecen en la actualidad no desacrediten la realidad de las que sufren las verdaderas víctimas". La reconocida psiquiatra francesa afirma que el riesgo de falso alegato de acoso moral procede en primera instancia de los paranoicos que hallan en ello un soporte creíble a su sentimiento de persecución. "La paranoia es objeto de estudio de la Medicina y la Psiquiatría, por eso pensamos que el médico de la empresa podrá diagnosticarla, y ante la duda acudir a una interconsulta con un psiquiatra para perfilar la estructura caracterial del trabajador denunciante". Hirigoyen señala que los falsos alegatos de acoso moral también son la especialidad de individuos perversos que así intentan, de manera solapada, descalificar a alguien, atrayendo a la vez la simpatía del grupo hacia su persona y llevándoles a lamentarse por su suerte. Agrega que "En general, 'las falsas víctimas perversas' son mucho más visibles, e incluso espectaculares, que las verdaderas víctimas de los acosos morales, ya que las primeras no dudan en recurrir a los medios de comunicación. No buscan tampoco arreglo alguno, ya que lo único que les interesa son las ventajas pecuniarias que esperan sacar de la situación".

Por otra parte, la persona individualizada como acosador tiene derecho a realizar su descargo sobre los hechos que se le imputan, porque si no estaríamos cayendo en el extremo de

demonizar y condenar a cualquiera que fuera señalado como responsable, que es otra variante del peligro de la vanalización de la figura del mobbing.

Otro aspecto importante consiste en que los consultores legales de las empresas señalen a sus clientes que los efectos del mobbing se ponen de manifiesto sobre la organización mediante la disminución de la productividad y de la calidad, pérdida de clientes, aumento del porcentaje de ausentismo y rotación, aumento de las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados y del tiempo perdido por los trabajadores en la difusión de rumores, incremento de las compensaciones económicas a los trabajadores que abandonan la organización, los costos por la intervención de terceras partes, empeoramiento de la imagen y credibilidad de la organización (como consecuencia de reclamaciones y denuncias), etc. Por último, los efectos sobre la empresa se suelen resumir en el aumento de costos, principalmente económicos, si las víctimas de mobbing denuncian la enfermedad como profesional extra-sistémica y luego, invocando la inconstitucionalidad de los arts. 6 y 39 Ley de Riesgos del Trabajo y la normativa civil, demandan en forma directa a su empleador.

VI. DESPIDO POR JUSTA CAUSA MOTIVADO POR MOBBING EJERCIDO CON RELACIÓN A UN EMPLEADO DE LA EMPRESA

De la jurisprudencia sobre acoso sexual como injuria grave antes citada se pueden extraer algunas orientaciones válidas para los supuestos de acoso moral del trabajador como justa causa de despido del acosador. A continuación enunciamos algunas de ellas:

1) Que reunidos indicios suficientes para tener por acreditado el mobbing de un empleado sobre otro, que podría causar daños graves en la salud psicofísica y dignidad del trabajador víctima de

aquél, el empleador podría considerar configurada la imposibilidad de continuidad del vínculo con el acosador y disponer su despido por justa causa (art. 242 LCT.).

2) Que en un eventual juicio que inicie quien fue sindicado como autor del mobbing controvirtiendo la justa causa de despido de su empleador, el testimonio de la víctima y su verosimilitud juegan un papel fundamental para acreditar la injuria invocada.

3) Que las conductas que forman parte del mobbing y que violentan a un trabajador comprometen gravemente la responsabilidad de la empresa, que no puede tolerar que se turbe de esa manera a sus empleados, cuya dignidad se encuentra obligada a tutelar (art. 75 LCT.).

4) Que la empresa en ningún caso debe permitir que el clima de camaradería instalado en el ambiente de trabajo sobrepase la confianza y el límite del respeto que debe imperar entre los empleados.

5) Que la empresa al comunicar fehacientemente el despido debe redactarlo sin emplear fórmulas ambiguas, como por ejemplo "reiterados incumplimientos" o "irregularidades", pues ello violaría lo establecido por el art. 243 LCT. Sí resulta relevante que el trabajador sindicado como autor del mobbing conozca los motivos concretos en que se funda su despido por justa causa, como colorario del deber de buena fe (arts. 62 y 63 L.C.T.).

6) En los fallos que hemos citado sobre acoso sexual se evidencia la importancia de realizar una investigación interna en la empresa ante una denuncia, ya sea de acoso sexual o de mobbing. Las declaraciones incorporadas a la investigación administrativa de la empresa le serán de gran utilidad para acreditar en juicio la gravedad de los hechos e inconductas puestas en conocimiento del empleador. Y, obviamente, estos elementos deben ser incorporados a la litis.

7) La empresa deberá evaluar con cuidado si las conductas denunciadas se ajustan a la figura de mobbing antes de disponer el despido con justa causa.

8) No existe violación del principio de contemporaneidad entre el despido y la injuria detectada si la empresa toma tardíamente conocimiento del acoso moral de un trabajador y se ve obligada a realizar averiguaciones para concretar el despido del sindicado como autor de la persecución psicológica.

9) La conducta complaciente de la empleadora frente a una denuncia de mobbing compromete su responsabilidad civil, sin perjuicio de la que le corresponde al acosador, en el mismo ámbito.

10) Que en aquellos casos en que la empresa no adopte las medidas necesarias para evitar el acoso psicológico de un trabajador y que esto traiga aparejado el distracto laboral de la víctima a través de un despido indirecto, la jurisprudencia ve con disvalor que la empresa instrumente como estrategia legal en juicio con dicho trabajador la de desacreditar su persona.

VII. EL DESPIDO POR JUSTA CAUSA DEL ACOSADOR ¿EXIME A LA EMPRESA DE RESPONSABILIDAD FRENTE A LA VÍCTIMA?

Creemos que el despido por justa causa del acosador no exime de responsabilidad a la empresa frente a la víctima de mobbing. Es aconsejable que la víctima de mobbing plantee sus dolencias como enfermedad profesional extra-sistémica, alegando la inconstitucionalidad de los arts. 6 y 39 Ley de Riesgos del Trabajo.

La sala 2ª de la Corte de Mendoza tiene fijado como doctrina que la responsabilidad civil en materia de infortunios laborales del empleador es aplicable no sólo en el supuesto de dolo directo (intención de dañar) sino también en el caso de dolo eventual (previsión cierta del

resultado), considerando configurado este último en los incumplimientos graves de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

En tal sentido, todos aquellos recaudos adoptados por la empresa para investigar los hechos denunciados como mobbing, los controles médicos, las medidas arbitradas para el cese de la violencia laboral y el despido con justa causa del acosador serán elementos que jugarán a su favor ante un planteo de dolo eventual por parte de la víctima de acoso psicológico. De esa forma la empresa podrá acreditar su cumplimiento con el deber de previsión y con las normas de higiene y seguridad.

En el caso "P., M. v. C. de S. H. S. A. y otro s/daños y perjuicios" una trabajadora del área de seguridad de un conocido hotel, que venía siendo acosada sexualmente por el jefe del sector, inició demanda contra el superior jerárquico que la había hostigado, en el carácter de responsable principal, y también contra el hotel, debido a su conducta complaciente frente a los hechos de acoso que sufriera. La C. Nac. Civ., sala M, condenó en forma solidaria al dependiente acosador y al hotel al resarcimiento de los daños sufridos por la trabajadora. Este caso es muy interesante, porque la trabajadora que era acosada sexualmente había relatado a la máxima autoridad de su área en la empresa la situación que estaba padeciendo. Pero a partir de allí las cosas se hicieron más difíciles para ella, puesto que comenzó a recibir un tratamiento persecutorio (mobbing), materializado en el cambio de modalidades de trabajo. Fue separada de sus tareas habituales y afectada a otras más complicadas, en los puestos de control y lobby del hotel. Ello derivó en que terminara su relación laboral.

El fallo citado confirma una vez más el hecho de que no es una buena estrategia para la defensa de la empleadora descalificar a la víctima. En el curso del proceso la defensa del hotel

procuró en todo momento desacreditar la "moral sexual" de la trabajadora. El tribunal entendió que ésa no era la defensa adecuada por parte del empleador. Ya que una vez acreditado el hecho del acoso por parte de su dependiente y la denuncia realizada por la empleada, "incumbía a la empresa demandada la prueba acabada de su falta de responsabilidad por la conducta acosadora de un dependiente de ella, puesto que se encontraba en mejor posición para informar suficientemente al juez acerca de las condiciones de labor en que se desenvolvían sus empleados".

Sin embargo, si el tribunal laboral interviniente en la causa considera atendibles los argumentos de inconstitucionalidad planteados por la actora respecto de los arts. 6 y 39 ley 24.557, la responsabilidad objetiva del art. 1113 parte 1ª C. Civil caerá por su propio peso y la empleadora deberá ser condenada a la reparación integral de los daños ocasionados por el acosador a la víctima. Sin perjuicio que pueda existir una condena tarifada para la ART. por la enfermedad profesional.

En el campo de la responsabilidad civil la figura de la responsabilidad del principal por lo hechos del dependiente es una alternativa válida, aunque en este caso debería ser planteado ante un tribunal con competencia en materia laboral, realizándose el correspondiente planteo de la inconstitucionalidad del art. 39 Ley de Riesgos del Trabajo.

El art. 1113 parte 1ª C. Civil sitúa la responsabilidad del principal en el ámbito extracontractual, esto es, la que nace cuando el daño es sufrido por un tercero respecto del cual el responsable no está unido por un vínculo obligatorio anterior, o cuando el acto reprobable es ajeno al vínculo existente. En el caso del mobbing el empleador está ligado contractualmente tanto al mobber como a la víctima, y tiene respecto de esta última un deber de seguridad

consagrado por la misma normativa laboral, por lo que no encuadraría perfectamente en el art. 1113 parte 1ª C. Civil si se considera que el daño debe ser causado a un tercero respecto del empleador. Sin embargo, existe jurisprudencia que ha condenado al empleador por los daños sufridos por un dependiente causado a su vez por otro trabajador de la empresa, tomando como fundamento el art. 1113 párr. 1º C. Civ.

Valga como ejemplo el caso "T., M. N. v. ELMA S.A.", en el que la sala 7ª de la C. Nac. Trab. consideró que en materia de agresión sexual sufrida por el trabajador cabe atribuir al empleador la responsabilidad objetiva derivada del hecho del dependiente, dadas las particularidades donde se llevan a cabo las labores en su establecimiento. La trabajadora se desempeñaba como tripulante y había sido sometida sexualmente contra su voluntad por un compañero de trabajo en alta mar. Aunque la acción fue dirigida sólo contra el empleador, éste ensayó la defensa de un comportamiento sexual equívoco por parte de la víctima. El tribunal, luego de ponderar adecuadamente la situación particular en que se desenvuelven las relaciones humanas a bordo de un buque en alta mar, interpretó que "No puede (ni pudo) pasar por alto a la conducción de la empresa demandada las posibles consecuencias que (al margen de toda calificación de orden moral, que no es cometido de este tribunal) pueden producirse al autorizar -o consentir- el embarco de una sola mujer, joven ella -26 años- (para más), justamente con veinticinco hombres para navegar largas travesías, tal la situación que se dio en el presente caso". Es de destacar que el tribunal fundó la condena al empleador en su responsabilidad objetiva (art. 1113 párr. 1º C. Civil) en su carácter de principal por el hecho del dependiente.

En el IV Congreso Internacional de Derecho de Daños, en oportunidad de tratarse el tema de la responsabilidad del empleador en los casos de acoso sexual, se llegó a las siguientes conclusiones: "A los fines de la responsabilidad por daño, el acoso sexual requiere diferenciar los

siguientes supuestos, según el autor sea: a) el empleador o un dependiente suyo con funciones jerárquicas; b) entre empleados de igual jerarquía; y c) de un cliente sobre un empleado. En relación a la legitimación pasiva se han planteado dos posiciones: A) Serán responsables pasivamente el empleador y el acosador cuando éste estuviere ejerciendo una posición de poder dentro de la organización empresaria. En el supuesto de que el acosador sea un empleado de igual jerarquía o un cliente de la empresa el empleador será responsable siempre que tuviere conocimiento del mismo y no hubiere tomado las medidas para evitarlo. B) Sólo será responsable el empleador si hubiera sido debidamente notificado por la víctima de la situación enunciada. En caso contrario, deberá en cada caso efectuarse una exhaustiva prueba para determinar su responsabilidad".

Consideramos que el empleador debería responder en los supuestos de mobbing siempre que estuviere en conocimiento de la situación de acoso psicológico de un trabajador y no hubiese arbitrado los medios para el cese de la situación de violencia laboral. Esto actuaría como un incentivo para que el empleador ejerza un rol activo ante la denuncia de mobbing.

Sin embargo, conforme a la jurisprudencia y a la normativa citadas, lo más probable es que los recaudos adoptados no eximan a la empleadora de ser condenada a la reparación integral del daño en los términos del art. 1113 párr. 1º C. Civil, que consagra una responsabilidad objetiva e inexcusable del principal por los hechos ilícitos de sus dependientes. Todo ello, sin perjuicio de que el empleador ejerza con posterioridad la acción de repetición o recursoria contra el acosador en los términos del art. 1123 C. Civil. Se trata de una acción para recuperar lo pagado en razón de la garantía legalmente impuesta.

VIII. ¿DEBE CODEMANDARSE AL MOBBER?

Los autores españoles Poyatos Matas y Escudero Moratalla consideran que, al menos cautelarmente, siempre se ha de codemandar al "mobber o mobbers" en aquellos casos en que no coincida con la figura del empleador. Fundan su opinión en resoluciones de las salas en lo Social que, bien directa o indirectamente (a través de la aplicación de la doctrina del acoso sexual), condenan solidariamente a la empresa y al acosador. Además, agregan que la decisión de codemandar al mobber responde a una estrategia jurídica que reside en restarles a las declaraciones del acosador la veracidad que en principio acompaña a todo testigo, neutralizando de esa forma la imparcialidad que inspira dicha figura.

En nuestro sistema jurídico imperante sólo sería posible demandar al acosador por su responsabilidad en los términos del art. 1109 C. Civil en el ámbito de la justicia civil. Por lo que no quedaría otra opción que citarlo como testigo en el juicio que se siga contra el empleador en el ámbito de la justicia laboral.

Mobbing: la nueva enfermedad laboral del siglo XXI. Pautas para su reparación

Autor: Moyano Yofre, Jorge

Fuente: RDLSS 2008-1-9

I. INTRODUCCIÓN

Antes de fijar las pautas sobre las cuantificaciones del daño tanto material como moral en la persona del trabajador, estimo conveniente mostrar un pantallazo acerca de esta nueva figura que ha irrumpido en nuestra materia.

Adentrarse en el tema del acoso moral en el trabajo implica un viaje hacia las motivaciones más bajas del ser humano. Algunos piensan que es un tema que puede ser abordado desde la ciencia médica o psicológica, y tratan al fenómeno como a cualquier otra patología que deriva de las malas condiciones del trabajo.

La relevancia de este fenómeno en el trabajo ha empezado a conocerse en los últimos años. Hasta hace poco tiempo para proteger a la víctima de una agresión bastaba con la tipificación de las ofensas verbales o físicas como un incumplimiento contractual. La sociedad toda ha tomado conciencia verdadera de la magnitud de otras formas de violencia física, a veces más difusas y/o sutiles, pero que ocasionan también un atentado grave a la dignidad de la persona en su faz laboral, pero sobre todo en su faz humana. Esta conducta, sin lugar a dudas, debe tomarse con todos los recaudos, porque menoscaba la dignidad y los derechos fundamentales. Más allá de las simples pero sobre todo frías estadísticas, es un problema real y cualitativamente grave. Y lo sería aunque afectase a un solo ser humano.

El acoso moral o psicológico es la traducción al castellano de "mobbing", vocablo que proviene del verbo "to mob", que significa perseguir, asaltar, atropellar, atacar o acosar.

Es, sin duda, un comportamiento discriminatorio, no deseado, relacionado con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o el sexo, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante, hostil, y ofensivo.

La doctrina y la jurisprudencia han coincidido en que no se exige una duración determinada del comportamiento -se relativiza la reiteración-: basta con que se produzca el hostigamiento, y la duración y/o frecuencia exigible deberá determinarla el intérprete en cada caso en concreto. Si ocurre el hecho, es obvio que aunque no concurriera o se demostrare no haber ocasionado un perjuicio a la salud, según los informes médicos o psiquiátricos, esta conducta deberá ser objeto de sanción. También es independiente que quienes acosan lo hagan movidos por una intencionalidad, finalidad u objetivo: es suficiente con que a consecuencia de los comportamientos, los efectos producidos presuman un atentado contra la dignidad de la persona que la padece, o que se haya creado un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Los elementos que caracterizan al acoso desde el punto de vista jurídico son los siguientes: en primer lugar ha de existir una conducta humillante o vejatoria. En esa faena de calificar dicho comportamiento tendremos en cuenta los aportes de psicólogos, psiquiatras y sociólogos, los cuales serán tratados en otro punto de la presente ponencia. Se identifican dos tipos o modos de violencia, los que se orientan hacia el trabajo y los que lo hacen hacia la persona del trabajador. Ejemplos de tales conductas, mediante medidas adoptadas contra la

víctima, a saber: limitar sus posibilidades de comunicación, cambiarla de ubicación y separarla de sus compañeros, juzgar de manera ofensiva su trabajo o cuestionar sus decisiones, ataques mediante aislamiento social, ataques a la vida privada, agresiones verbales -como gritar, insultar, criticar permanentemente su trabajo- y rumores -criticar y difundir rumores contra esa persona-. En síntesis, comportamientos que -todos ellos- contribuyen a marginar y/o aislar socialmente a la víctima del mobbing.

El comportamiento debe ser objetivamente humillante y vejatorio, no bastando con la percepción subjetiva o psicológica de la víctima. Este elemento de objetividad es sumamente importante, y más -sobre todo- en la práctica judicial, como se desprende de la doctrina sobre el acoso sexual. Dicho comportamiento ataca la dignidad y los derechos fundamentales del trabajador.

El autor de tal conducta -sujeto activo- puede ser el empresario o uno de sus representantes, un compañero de trabajo. Suele distinguirse entre un acoso vertical y otro horizontal, según que el mobber se encuentre en distinta o en la misma posición jerárquica respecto del acosado. El acoso por parte del empresario, de una persona con facultades delegadas o de un superior jerárquico se conoce con el nombre de "acoso vertical descendente". Lo común en estos casos es que el jefe o superior ejercita su poder de modo abusivo y perverso. Es el llamado "bossing".

Sujeto pasivo puede ser cualquier trabajador de la empresa o explotación, sin importar el tipo, duración del contrato o la naturaleza común o especial de la relación laboral. El mobbing deberá producirse en el marco de la relación de trabajo. En principio, el comportamiento debe sobrevenir con ocasión y en el lugar de trabajo, durante la jornada laboral, dentro del ámbito de

organización y dirección del empresario. El actuar del acosador ha de tener como objetivo final la violación o vulnerar los derechos laborales, teniendo como acontecer final el menoscabo de la dignidad u otros derechos de la víctima. El acoso psicológico puede menoscabar una pluralidad de derechos; la seguridad y salud laboral, la no discriminación, la dignidad y otros derechos fundamentales que la desarrollan. En síntesis, estas conductas pueden dañar en grado sumo la salud psicofísica de los trabajadores. Frente a estas conductas sutiles y ocultas que atentan contra los derechos del trabajador, tiene que surgir nuestra disciplina como defensa de los legítimos derechos de los trabajadores.

En los procesos judiciales los profesionales de nuestra disciplina que se ven en la tesitura de defender a una víctima de acoso moral, con lo primero que se encuentran es con una falta abrumadora de pruebas; y lo segundo, con un cliente potencial con "reacciones especiales". Al ser el mobbing un fenómeno nuevo, nada en su devenir profesional los había preparado para lo que van a encontrarse ahora; las actitudes de un cliente afectado por mobbing nada tienen que ver con las reacciones habituales de un/a trabajador/a que ha visto mermados sus derechos laborales y que inicia una serie de acciones judiciales para restaurarlos y/o compensarlos. El acoso moral en el trabajo tiene graves consecuencias sobre la salud de la víctima, básicamente porque se trata de un ejercicio reiterado de violencia sutil; no se trata solamente de un conflicto laboral, sino también de la maldad hecha realidad. Las vivencias y los pensamientos de una víctima de mobbing se asemejan a las reacciones de las personas que han sido sometidas a tortura; sólo bajo esa premisa un profesional del derecho puede comprender ante lo que se enfrenta y disponer los medios para una buena resolución judicial del caso.

Una de las grandes dificultades en los procesos judiciales por mobbing consiste en la dificultad de poder disponer de pruebas directas, motivada por el deseo del acosador de dañar a la

víctima sin reconocerlo, a modo de "tirar la piedra y esconder la mano"; existen tres razones por las cuales es difícil acopiar elementos probatorios, a saber: una es porque el ejercicio de la violencia es sutil; la segunda porque todo el proceso violento es negado mediante el engaño; y la tercera porque pretende encubrir un fraude.

Es indispensable, a mi juicio, tanto como la obtención de pruebas, que el profesional del derecho consiga que su defendido/a se ponga en manos de un terapeuta especializado, de tal manera que el/la trabajador/a -víctima del mobbing- reciba la atención necesaria para poder enfrentarse al proceso judicial (cargado de trampas y golpes bajos), y contemporáneamente le permita al abogado concentrarse en la preparación del caso con la certeza de que va enfrentarse a personas expertas en manipular y usar el psicoterror. Debo manifestar que la figura del acosador moral responde a la figura psicológica denominada "psicópatas integrados". Éstos socialmente tienen una capacidad muy desarrollada de conseguir que los demás se dejen someter a su criterio y actúen como ellos le indican; son expertos manipuladores que saben mezclar la seducción y el miedo en dosis adecuadas para conseguir que los demás hagan su voluntad. Incluso el mismo proceso judicial de un caso de acoso moral será utilizado por el acosador o "perverso organizacional" para seguir dañando a la víctima. Un proceso judicial por mobbing consistirá en la intención por parte del acosador principal en seguir aplicando violencia psíquica contra la víctima, esta vez a través del mal uso de las instituciones judiciales.

Ahora bien, existe una definición jurídica de mobbing; existen muchas, pero una de las más exactas a mi modesto entender es la realizada por el magistrado español Ramón G. Laoz, quien definió el acoso moral en el trabajo "como la presión laboral tendenciosa encaminada a la eliminación del trabajador".

En virtud del aumento en el número de casos por mobbing y sus consecuencias en la integridad psicofísica del trabajador, y frente a la posibilidad cierta de un daño apreciable de valor pecuniario, y por consecuencia resarcible, debemos tener en cuenta las siguientes pautas que permitan concluir que estamos frente a una dinámica de exclusión y estigmatización del/a trabajador/a.

Las tres dificultades para determinar un caso de mobbing son: en primer lugar, evitar la confusión con otras patologías laborales, siendo necesario no confundir las pruebas específicas de mobbing con daño a la víctima y hacer un buen diagnóstico diferencial; y en segundo lugar, distinguir los diversos engaños en torno al fenómeno del mobbing, y para ello habrá que saber diferenciar una situación verdadera de acoso moral de otras, como el falso mobbing (cuando el acosador se hace pasar por víctima), patologías mentales (paranoia) y simuladores conscientes.

Uno de los medios para llegar a buen destino en este tópico es a través de los informes periciales, los cuales tendrán dos objetivos: el primero será determinar la existencia o no de un caso de acoso laboral; y el segundo consistirá en determinar la afectación sobre la salud del/a trabajador/a y su reacción con las condiciones laborales. Los objetivos de la pericia serán, entonces, primeramente hacer un diagnóstico y responder a la pregunta ¿es o no acoso moral?; y segundo, saber las consecuencias del mismo sobre la víctima mediante la tasación del daño.

Los tres tipos de pericia a los fines de determinar el acoso laboral son: la pericia médica, que determinará el grado de afectación sobre la salud del trabajador, básicamente a través de la constatación de los síntomas físicos de las alteraciones psicosomáticas y de las secuelas; la pericia psicológica, útil para precisar las alteraciones sobre la salud emocional del trabajador, así

como el contexto organizacional donde emergió el caso puntual; y la pericia social, que será la base determinante del mobbing, dado que el acoso moral en el trabajo es un fenómeno social.

Este último tipo de pericia podrá determinar la existencia de un caso de mobbing mediante tres pasos: el primero consistirá en el listado y detalle de las conductas de acoso; el segundo consistirá en la determinación del tipo de acoso; y el tercero, en probar la fase en la que está la víctima.

Para el primer paso nos basaremos en las conductas de mobbing descritas por Zapf, Knorz y Kulla en 1996, agrupadas en siete bloques: medidas organizacionales, aislamiento social, vida privada, violencia física, actitudes, agresiones verbales y rumores. El segundo paso nos proporciona cuatro tipos de acoso: estratégico, de dirección, perverso y disciplinario:

- Acoso estratégico: acoso del timo o fraude por excelencia. De tipo institucional, porque forma parte de la estrategia de la empresa que tiende a los "despidos" evitando pagar indemnizaciones.

- Acoso de dirección: ejercido por la dirección de la institución; se trata de un mobbing de gestión u organizativo, y puede tener dos objetivos: eliminar a un trabajador poco sumiso o forzar situaciones de esclavismo o precarización laboral. Eliminar a un trabajador que "no entra en el molde". También la víctima del acoso será aquel trabajador que tiene genio, el que tiene una excesiva brillantez en sus tareas, o aquel que es representante del personal sin estar sometido al manejo del patrono, o aquel (o aquella) cuyo lugar se quiere para un amigo o amante.

- Acoso perverso: es el que se da en la mayoría de los casos; corresponde a la totalidad de los casos de acoso horizontal y de acoso vertical ascendente, y a algunos casos, menos, de acoso vertical descendente o bossing. Se presenta sumamente como un manipulador, que sólo

manifiesta su verdadera naturaleza y/o personalidad frente a la víctima sin testigos. Muy seductor, consigue fácilmente la confianza de los demás, les hace sentir su vida privada para devolvérselo en plena cara en sus ataques. La víctima observa que habla amablemente delante de otros; en cambio, ella la ignora o humilla cuando están solos. Tiene sobre todo un actuar absorbente, en esto se iguala a los chantajistas emocionales, que son los que chupan o absorben la energía de sus víctimas, hasta el agotamiento total de éstas, y que no se satisfacen nunca. Cuando acaba con una víctima, allí siempre tendrá otra. Nadie está a salvo, ya que su conducta es tal que consigue poner a la sociedad contra la víctima del mobbing. Esta persona provoca el desorden y el caos en cualquier departamento y/o lugar donde trabaje.

- Acoso disciplinario: puede tener varios objetivos: llevar a la víctima a comprender que debe entrar en el molde, o castigarla si no lo hace. Es la categoría utilizada contra los delegados y otros titulares de cargos electos, o contra todos aquellos cuyo carisma o competencia en sus funciones laborales hacen sombra al instigador del acoso. Utilizado frecuentemente para deshacerse de los individuos "demasiados enfermos", mujeres que tuvieron la imprudencia de anunciar su embarazo, figuras similares a discriminación por sexo, racismo, etc., o empleados que podrían denunciar fraudes y/o manejos en la institución donde prestan sus funciones, etc.

Una vez que el perito social ha podido detectar el tipo concreto de acoso, se impone conocer en qué fase se encuentra el proceso de hostigamiento, reconociéndose siete fases o etapas, a saber: fase de seducción, de conflicto propiamente dicho, la fase de intervención del entorno y de la empresa, la de marginación y, por último, la fase de recuperación.

El daño a la víctima del mobbing involucra dos aspectos: el primero hace mención a la afectación sobre la salud en el momento del acoso; y el segundo, a las secuelas de un acceso prolongado y no tratado.

Síntomas: los más frecuentes son los propios de un estrés postraumático, como son:

- Alteraciones del sueño;
- Cansancio generalizado;
- Ideas negativas sobre el futuro.

Síntomas físicos:

- Dolores, cefaleas y lumbalgias;
- Problemas digestivos;
- Zumbido de oídos;
- Hipertensión;
- Problemas respiratorios;
- Tensionales.

Síntomas específicos:

a) De corta duración:

- Ansiedad;

- Angustia;

- Incapacidad o dificultad para realizar tareas;

- Estado de irritabilidad y violencia;

- Sentimientos de incompreensión.

b) De duración media:

- Dificultad para concentrarse;

- Los olvidos y la pérdida de memoria;

- Falta de energía en general;

- Anhedonia;

- Actitudes de desconfianza;

- Pérdida de ilusión e interés por los proyectos familiares.

c) De larga duración:

- Evitar hacer cosas y encerrarse;
- Miedo y precaución exagerada;
- Predominan las rumias o el recordar algo que pasó o se vivió;
- Estado de alteración constante;
- Conductas de aislamiento, evitación y retraimiento;
- Abandono de responsabilidades y compromisos familiares;
- Alteración de la afectividad.

Dentro de este marco, ¿qué tratamiento han merecido en la legislación laboral estas nuevas figuras?

En el derecho comparado, en los países europeos integrantes de la Comunidad, a saber: Francia declara en el art. L 122-49, párr 1º, Code du Travail que "ningún trabajador debe sufrir actos repetidos de acoso moral que tengan como objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional".

Mientras que la ley belga del 11/6/2002 hace mención a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo: "Las conductas abusivas y repetidas de cualquier origen, externo o interno a la empresa o a la institución, que se manifiestan en particular por medio de comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos, y escritos unilaterales, que tienen por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador o de otra persona a la que sea de aplicación el presente capítulo, en la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo, o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Por influjo del derecho comunitario, países que carecían de una legislación específica en la materia han debido adaptar sus ordenamientos jurídicos nacionales para sancionar el acoso discriminatorio, como ha acontecido en España. Por acoso moral entiende "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo".

¿Cuál es la realidad frente a estas nuevas figuras en el marco jurídico normativo de nuestro país? ¿Hay un artículo que menciona o hace referencia a esta conducta? Evidentemente no, pero estas conductas son contrarias a las normas que contiene la LCT. (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128) en el capítulo que trata de las obligaciones de las partes (empleador-trabajador) y a uno de los estándares que debe primar en toda relación laboral (el principio de buena fe). El empleador, de acuerdo con lo que hemos estado exponiendo en este trabajo, lo violaría en dos supuestos: en el caso del mobbing de tipo vertical de empleador-empresario hacia su dependiente; y en el del horizontal entre los mismos dependientes, cuando el empleador pudiera ser su

instigador, o cuando el mobber sea un compañero de trabajo en perjuicio de otro trabajador. En este caso el empleador sería responsable por no hacer cesar los efectos de tales conductas.

En el supuesto caso de producirse una reforma en nuestro ordenamiento laboral, para sancionar estas conductas contrarias al trabajador como persona, su tratamiento normativo, a mi entender, debería incluirse como agregado al capítulo "Derechos y deberes de las partes", u otra opción sería, tratándose de un capítulo sobre actitudes marcadamente discriminatorias del empleador hacia sus subordinados, en un capítulo especial a posteriori del tratamiento "Del trabajo de mujeres y menores".

Sobre su naturaleza jurídica no hay una opinión unánime; la discusión está instalada en el ámbito doctrinario, ya que ante una situación de mobbing nos enfrentamos a un ilícito civil -y a veces con aristas penales-; el estrés laboral y su especie, el burnout, no son sino enfermedades no listadas en la LRT. (LA 1995-C-3104). Y como las secuelas del mobbing son en ocasión de la prestación laboral, no están contempladas en la LCT.

Como estas enfermedades son de carácter psicosomático derivadas del acoso psicológico, ya tratado en párrafos anteriores, sí derivan de la relación de trabajo pero no figuran en el listado respectivo de la LRT., no obstante la declaración de inconstitucionalidad en el caso "Boreki", en que la sala 2ª de la Suprema Corte de Mendoza declaró la inconstitucionalidad del art 6, inc. 2, LCT., "en tanto no permite al trabajador acudir a la justicia para reclamar la inclusión de una dolencia como de carácter laboral". O, en caso contrario, demandar al autor del mobbing, correspondiéndolo hacer la reclamación con base en el derecho civil.

Respecto de la carga de la prueba, al igual que sucede con el despido de carácter discriminatorio, la jurisprudencia y la doctrina son coincidentes en que, acreditada una

probabilidad de indicios del acoso, está a cargo del demandado -autor del daño y empleador- acreditar la ausencia de tal subjetividad al ejecutar esa serie de actos o hechos que lo impulsaron, aportando una razón objetiva y razonable, suficientemente probada de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Respecto de la reparación tarifada frente a una conducta del empleador por mobbing, en el caso de conductas discriminatorias se tendría que aplicar subsidiariamente, amén de las indemnizaciones que prevé la LCT., el importe como agravante que contempla el título "De protección a la mujer respecto del embarazo" de un año de remuneraciones, amén de que si las conductas fueran consideradas mobbing y estuvieren alcanzadas por el *ius variandi*, que el proceso en el cual se ventilaren estas cuestiones lo sea bajo un trámite sumario bajo las disposiciones del título de los incidentes según nuestra Ley Procesal 7987.

II. CONCLUSIONES

Creemos, modestamente, que con este trabajo se aportan datos necesarios para la defensa de una víctima de acoso moral y en la necesidad de que el trabajador/a se vea en la necesidad en el proceso judicial de seguir una terapia y, paralelamente, al mismo tiempo preparar su caso contando con la utilidad de las periciales que hemos expuesto en este trabajo. Es intención de este ponente que las víctimas de acoso moral en el trabajo encontraren en las instituciones del Poder Judicial la reparación por el daño sufrido, y me es grato pensar que este artículo haya podido contribuir a eso.

Observando el derecho comparado se ha puesto de manifiesto que su fin primordial es la protección del trabajador frente a los hechos de violencia que lo aquejan; es de esperar que el desarrollo de la doctrina y jurisprudencia por parte de los juristas de nuestra disciplina incorpore

disposiciones tendientes a salvar lagunas jurídicas respecto de estas nuevas figuras como el mobbing y otras similares

ANEXO IV

APENDICE JURISPRUDENCIAL

JURISPRUDENCIA ARGENTINA

El Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Río Negro admite por primera vez el Mobbing como causal de despido indirecto en el caso “Dufey, Rosario B. c/ Entretenimientos Patagonia S.A.”, haciendo lugar al planteo de una trabajadora que alegó "maltrato psicológico" como causal de autodespido. Luego le siguieron en sentido similar casos como, “Veira, Mónica Patricia c/ Editorial Perfil S.A. s/ despido”, “Lambir, María T. c/ Aguas Cordobesas S.A. / Demanda”. Seguidamente se exponen los fallos señalados:

1. DUFHEY ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY - SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO (06-ABRIL-2005) - VIEDMA, 6 DE ABRIL DE 2005.

Habiéndose reunido en Acuerdo los señores Jueces del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, doctores Víctor Hugo SODERO NIEVAS, Luis LUTZ y Alberto Italo BALLADINI, con la presencia del señor Secretario doctor Gustavo GUERRA LABAYEN, para pronunciar sentencia en los autos caratulados: "DUFHEY, ROSARIO BEATRIZ C/ ENTRETENIMIENTO PATAGONIA S.A. S/SUMARIO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° 17.505/02-STJ), elevados por la Cámara del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial con asiento de funciones en la ciudad de San Carlos de Bariloche, con el fin de resolver el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto a fs. 238/243 por la parte actora, deliberaron sobre la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario. Se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme al orden de sorteo previamente practicado, respecto de las siguientes:

C U E S T I O N E S

1ra.- ¿Es fundado el recurso?

2da.- ¿Qué pronunciamiento corresponde?

V O T A C I Ó N

A la primera cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:

1.- Vienen las presentes actuaciones a mi voto a raíz del recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley oportunamente interpuesto por la parte actora contra la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche que, por decisión de la mayoría, rechazó en todos sus términos la demanda incoada por la parte actora en reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido.

2.- Para controvertir el pronunciamiento de la instancia anterior, la parte actora sostiene que el fallo transgrede los arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPCC; arts. 49 y 55 de la ley 1504, art. 200 de la Constitución Provincial y arts. 17 y 18 de la Constitución Nacional.

La esencia de la argumentación recursiva transita por señalar que: a) el voto dirimente incurre en falta de fundamentación tanto respecto de la categorización de la actora -si ésta era o no supervisora- como de la injuria causante del despido; b) la afirmación de la mayoría en punto a que para los juegos de cartas no existía supervisor conlleva violación del principio de congruencia (arts. 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPC y C. y 49 de la ley 1504) por cuanto ese argumento no fue sostenido por la demandada; c) para el caso de que se considere que hubo defensa en tal sentido, el recurrente invoca que la sentencia contradice las constancias de la causa o, en todo caso, omite prueba decisiva para la cuestión en análisis (en referencia a la prueba testimonial valorada por el primer votante), lo que conlleva violación de los arts. 17 y 18 de la Const. Nac., 34 inc. 4 y 163 inc. 6 del CPC y C., 49 y 55 de la ley 1504 y 200 de la Const. de Río Negro; d) la sentencia incurre en nueva omisión de prueba decisiva para la valoración de la injuria. En este sentido, el recurrente expresa que tanto la prueba testimonial como los certificados obrantes en autos acreditan con claridad que la actora padecía un estado depresivo emergente de la relación laboral; e) el decisorio incurre en absurdidad en sentido material, por cuanto la mayoría omite valorar la prueba instrumental que sí considera el voto en minoría para tener por configurada la injuria, y, en sentido formal, porque atenta contra las leyes de la lógica y conduce a conclusiones contradictorias.

3.- Ingresando en el tratamiento de la cuestión traída corresponde señalar que, conforme con la "doctrina legal" consagrada por este Cuerpo a partir del caso "DEGIOVANI" (del 23.04.85) y reiterada de manera uniforme en numerosos pronunciamientos posteriores ("LUNA" del 03.06.96 entre otros), cuando median disidencias entre los dos primeros opinantes de una Cámara, el tercer sufragante se halla constreñido a "fundar" su voto con el fin de zanjar la disparidad de criterios existentes entre quienes lo precedieron. Cuando no lo hace, sino que se limita a la simple adhesión a alguna de esas posturas, se configura una infracción a las normas del acto jurisdiccional consistente en la "falta de motivación" del voto decisivo.

De la detenida y profunda lectura del fallo, derivada de la necesidad de determinar la existencia o inexistencia de coincidencia de votos que exigen los arts. 49 de la ley 1504, 163 inc. 6 del CPCC. y 200 de la Constitución Provincial, surge que dos son las cuestiones que requerían el expreso pronunciamiento del Tribunal: a) la categorización pretendida por la actora, con las consecuentes diferencias salariales derivadas de ella y su invocación como injuria económica fundante del autodespido; b) la situación de persecución de la que habría sido víctima la actora, la que también se invocó como causal de grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo (véase fs. 42/43).

4.- En cuanto a la determinación de las tareas que desempeñaba la actora, cabe señalar que el primer votante analizó dicho extremo con base en la prueba testimonial rendida en autos y arribó a la conclusión de que aquélla ejercía funciones de supervisión en forma continua y principal. A

su turno, el segundo votante se inclinó por la solución inversa al entender que, a través de los antecedentes ventilados en esa instancia, entre los que citó la causa "MEDEL", para los juegos de carta no existía la categoría de supervisor. En tal sentido, y sobre la base de la recreación de los hechos y de la prueba, entendió que los supervisores -a quienes enumeró- realizaban funciones más amplias y totalizadoras que las desempeñadas por la actora e indicó que éstos se distinguían por la vestimenta personal claramente diferenciada de la de los demás. Agregó que en razón de que la actora pudo haber controlado las mesas de black jack y poker, se le ofreció un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en que se desempeñase como forma de zanjar el problema planteado y ante la eventualidad de la ruptura del contrato. Agregó el sentenciante que tal ofrecimiento -abarcativo del plazo de prescripción- se materializó por consignación efectuada con anterioridad al autodespido (del voto del doctor Asuad).

Por su parte, el tercer sufragante señaló que la actora no había explicitado el tipo de tareas que realizaba y que la demandada reconocía en la categoría de supervisores al personal capacitado para desempeñarse como controlador de la totalidad de las mesas de juego (especialmente ruleta, punto y banca y bacarat). Con fundamento en la apreciación de la prueba testimonial y precedentes de la misma Cámara entendió que, más allá de la terminología utilizada (controladora o supervisora), la actora con regularidad desempeñaba esas funciones en las mesas de black jack y poker. Expresó que la circunstancia de que alguna vez supervisara dados y pagara ruleta era de carácter excepcional y en nada alteraba lo sustancial de la prestación. Remarcó entonces que la actora no podía pretender un mayor salario -con base en el principio de igual remuneración por igual tarea- si no realizaba aquellas tareas a las que la empresa le reconocía en sus registros una determinada categoría y remuneración, que exigían mayor responsabilidad, experiencia y preparación que la actora no tenía (del voto del doctor Salaberry).

De lo expuesto precedentemente surge que -en lo hasta aquí analizado- el voto de la mayoría constituye una unidad lógico-jurídica que se complementa en su argumentación y configura una integralidad de criterio que se contrapone a la postura del voto en minoría, exhibiendo una coincidencia sustancial en los fundamentos que conforman la mayoría del fallo impugnado. Sin perjuicio de lo dicho precedentemente sobre el aspecto formal del agravio (construcción de la mayoría decisoria), cabe señalar que la temática sustancial traída al examen de esta instancia remite en forma inexorable a la reedición de los hechos de la causa y a la ponderación que el a quo realizó de la prueba oportunamente producida. Tal tarea resulta impropia del ámbito casatorio.

En tal sentido tiene dicho este Superior Tribunal de Justicia: "Determinar la categoría en que reviste el trabajador es una típica cuestión de hecho y prueba ajena a la casación" (in re: "ESPARZA" Se. 141/97 del 22.12.97).

Es entonces que -en lo que respecta a la cuestión examinada- no se observa falta de motivación de la sentencia, toda vez que el sentido del voto mayoritario, aun cuando pueda versar sobre una materia opinable, claramente brinda razones suficientes para legitimar la parte

resolutiva de la sentencia, ofreciendo una exposición de los hechos, la ponderación y merituación de la prueba y la solución que en derecho correspondía.

A mi entender, queda perfectamente diferenciada la situación que se presenta en estos autos de otras donde se ha producido una disminución salarial por decisión unilateral del empleador o con acuerdo del trabajador, situaciones que escapan al ejercicio del jus variandi (art. 66, 131 y concordantes de la LCT).

El hecho de que la actora pueda haber cumplido ocasionalmente tareas propias de una categoría superior (supervisora), no genera de por sí ninguna situación distorsionadora del contrato de trabajo en su génesis ni en su cumplimiento (arts. 62, 63 de la LCT), ni tampoco se puede considerar ello como discriminatorio ya que precisamente son funciones normalmente desempeñadas por hombres. En concreto, la realización de esas tareas jerárquicas cumplidas ocasionalmente por razones de servicio encuadran perfectamente dentro de las facultades conocidas como poder de dirección del empleador, en tanto y en cuanto sean aceptadas por el trabajador y sean remuneradas idénticamente que para el resto de los supervisores. Esto no es lo mismo que considerar un derecho automático a la adquisición de un cargo de la jerarquía superior ni habilita la ruptura del contrato de trabajo toda vez que el principio rector es para ambas partes el de conservación del contrato y no el de la ruptura.

Es bien conocido el principio general de interpretación del art. 19 de la Const. Nac. sentado por la Corte en viejos precedentes (Fallos 270:374; 271:320; 273:211; 274:334, etc.) en orden a la garantía de igualdad de trato en iguales circunstancias y al principio específico del art. 14 bis de la Const. Nac. de igual remuneración por igual tarea, pero es del caso señalar que en autos estos principios no se encuentran alterados, ni tampoco los que posteriormente estableció la ley 20.392 (igual valor de la mano femenina) ni la ley 23.592 en orden a la prohibición de discriminar. Es más, de lo dispuesto en el art. 81 de la LCT surge claramente que no se prohíbe pagar más a quien mejor desempeño tiene o mejor rendimiento acredita, sino que la prohibición gira en torno siempre de la disminución del salario. -

En síntesis, en la presente causa no observo violación de las leyes antes citadas, ni tampoco de las previsiones de los arts. 17 y 81 de la LCT, ni un ejercicio irracional o abusivo de las facultades de los arts. 65 y 66 de la LCT.

En relación con la alegada violación del principio de congruencia, cabe recordar que los jueces no están obligados a seguir a las partes en todas sus alegaciones y opiniones sino que deben hacer mérito de las que estimen conducentes para resolver el litigio (conf. "Pizzorno" del 27.02.03, entre otros). Con base en ello, mal puede pretender el recurrente que el razonamiento analítico y decisorio del fallo no siga el recorrido que la parte insinúa.

5.- Sin embargo, desde ahora adelanto que no ocurre lo mismo con la restante cuestión sometida a consideración del Tribunal (la invocada persecución de la que habría sido víctima la actora denunciada como injuria grave en su comunicación rescisoria del vínculo, fs. 42/43). Respecto de

ello cabe señalar que el primer votante, tras valorar el aspecto económico del ofrecimiento que hizo la empresa al tiempo del distracto, se aprestó a ingresar en lo que calificó como "la más sutil disquisición sobre la existencia de persecución invocada por la actora". En este sentido, y con fundamento en las constancias obrantes en el legajo personal de la actora, los certificados médicos agregados a la causa y la prueba testimonial valorada al efecto, concluyó que efectivamente ésta se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa. En consecuencia, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto. El segundo sufragante entendió que nada se había demostrado sobre las graves persecuciones que habrían llevado a la actora a somatizar las tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima, pues del intercambio epistolar, sin prestación efectiva de tareas por la actora, sólo se rescataba la imposibilidad de ella para cumplir su débito. Al mismo tiempo agregó que la empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora y que no encontraba razonable la denuncia del contrato vinculante entre las partes. Ante tal panorama, el tercer votante se limitó a expresar su adhesión al voto del segundo por compartir "los restantes argumentos en relación a la causa del despido" (fs. 226, 2do. párr.). Como es sabido, autorizada doctrina sostiene que para que la sentencia sea válida debe concurrir mayoría de opiniones sobre cada una de las cuestiones esenciales a decidir (De la Rúa "El Recurso de Casación", pág. 379), la que observo configurada en la valoración de la injuria económica efectuada por el segundo y tercer votante, respecto de lo cual hay una suerte de comunidad ideológica o coincidencia sustancial del fundamento que permite llegar al rechazo de la categoría de supervisora reivindicada por la actora.

Pero como ya anticipé, no concurre la mayoría legal respecto de la restante cuestión ventilada en autos (la denunciada persecución laboral), con significativa y gravitante trascendencia para resolver sobre la legitimidad del autodespido que produjo la accionante. La adhesión formulada por el tercer votante resulta, en este aspecto, inmotivada, por no haber fundado su postura, ni haber desarrollado los argumentos que avalarían su criterio y que habrían permitido superar el disenso esencial que mediaba en los votos precedentes. Tal falencia motivacional del voto dirimente o decisivo conduce a descalificar el pronunciamiento como acto sentencial, dado que se está en presencia de una de las denominadas "nulidades de ley" (aquellas con sanción directamente prevista e impuesta por una norma) que deben ser decretadas aún de oficio (conf. art. 34 inc. 4 CPC y C.; De la Rúa: "El Recurso de Casación", págs. 152, 156 y ss.).

En tales condiciones, se impone la descalificación parcial del decisorio impugnado circunscripta a la cuestión atinente a la invocada persecución de la actora y su valoración como causal de autodespido. Ello me exime de profundizar el análisis sobre la invocada omisión de valoración de prueba esencial -por ej., los certificados médicos obrantes en autos que acreditarían el estado depresivo vinculado con la actividad laboral que necesariamente habrán de ser ponderados en el nuevo fallo a dictarse. VOTO POR HACER LUGAR PARCIALMENTE AL RECURSO EXTRAORDINARIO DEDUCIDO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Luis LUTZ dijo:

Hago mío el criterio del distinguido colega preopinante, en cuanto a la anulación del fallo en crisis, ampliando los fundamentos de la solución que se propone.

No corresponde a la instancia de legalidad analizar las cuestiones de hecho y prueba, salvo que medie arbitrariedad, absurdidad o incongruencia en su interpretación en orden a la aplicación del derecho vigente.

Sin embargo, los argumentos de derecho traídos a fs. 239/243 por la recurrente ameritan un pormenorizado análisis en función de ciertos aspectos de la sentencia impugnada a partir del contenido de ésta, las consideraciones del primer votante, los fundamentos y el decisorio de la mayoría, cotejados con las constancias de autos.

La actora viene ante el S.T.J. agraviándose, entre otros argumentos, de la inexistencia de voto fundado del tercer votante que, a su entender, no dirime y viola el principio de congruencia en la apreciación de la prueba y en la omisión de tratamiento de la injuria causante del autodespido con violación del inc. 4) del art. 34 e inc. 6) del art. 163 del CPCCm. y art. 49 de la Ley 1504. También invoca una nueva violación de las normas precitadas pues el argumento expresado en la sentencia, según el cual en los juegos de cartas no existía supervisor, no fue sostenido por la demandada. Por último, expresa que "... el voto de la mayoría contradice las claras constancias de autos... omite prueba decisiva...", en especial en cuanto a la acreditación de la injuria, incurriendo en "... causales de arbitrariedad..." al prescindir de pruebas decisivas, invocar otras inexistentes y contradecir abiertamente las constancias de autos. Agrega que la sentencia incurre en absurdo material por cuanto la mayoría disidente omite la prueba instrumental que le hace ameritar al primer votante la injuria laboral.

Finalmente, pide se case el pronunciamiento y se haga lugar a la demanda en todas sus partes.

Quienes se presentan como apoderados de la demandada expresan que no se dan los extremos formales de insuficiencia que el recurso le asigna al voto del magistrado que se expide en tercer término y que "... sólo hay una apreciación distinta de lo que le hubiera gustado a la actora sobre los mismos hechos...", por lo que solicitan el rechazo del recurso. Previo a ingresar en la consideración de los agravios advierto, además de los argumentos traídos en su voto por el Dr. SODERO NIEVAS, que cabe resaltar un aspecto formal, referido a que el "a quo" conforme fs. 215 acollará los autos "ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION" Expte. N° 14027/00 del registro del mismo Tribunal del Trabajo, en los cuales con fecha 22.06.2001 a fs. 84 se decretó: "... Atento la conexidad existente... resultando indispensable dictar sentencia en ambos simultáneamente a los efectos de expedirse sobre el cumplimiento del requisito de integridad del pago que se consigna... acumúlense los mismos a los efectos de dictar una única sentencia...". Dicho proveído fue notificado a los letrados de la demandada a fs. 86 y a

la mandataria de la accionante a fs. 87 el 09.08.2001, y fue consentido por las partes, a lo que alude tan solo el Juez de segundo voto a fs. 223.

Abordando la consideración del recurso tengo para mí que la actora tuvo una relación de empleo con la demandada desde el 15.06.1997 (ver fs. 7) en la que, ya avanzado el año 2000, surgieron serias divergencias por las funciones cumplidas o a cumplir y sus retribuciones, que, para el caso de la actividad, tienen un salario según la modalidad del recibo de fs. 7 más la participación proporcional en la denominada “caja de empleados” (ver fs. 2/5 sobre categorización y puntaje efectuado por la empleadora e informe de fs. 157 del que surge una “Comisión Interna Recaudadora de Propinas de Caja de Empleados de Entretenimientos Patagonia S.A. suscripto por RICARDO O. BRAVO, en respuesta al Oficio nro. 793/01 recibido por Claudia WAGNER).

La accionante cumplía ciertas tareas por las cuales pretendía una recategorización, de la que algunos elementos surgen de las piezas ya citadas, pues de “Pagador Clase C” al 30.11.1997 (fs.7) pasó a “Pagador Clase E” el 18.07.2000 (fs. 2/5), según instrumento firmado por el Ing. AUGUSTO E. VIDAL RODRIGUEZ en representación de ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. y, ante sus reclamos para ser tenida por “supervisora”, la empleadora le reconoció: a) Un “complemento remuneratorio” con fecha 23.11.2000 (ver fs. 33/34), sólo cuando cumpliera tareas de tal, y b) diferencias a su favor por funciones cumplidas en el período no prescripto calculadas entre las retribuciones de la categoría que ostentaba y la que pretendía, con la argumentación de que “... esta firma liquidará y abonará la diferencia de categoría existente entre la reconocida en sus recibos (que es la que en realidad desempeña) y la de supervisor, con más los rubros: diferencia de puntaje de empleados, diferencia de S.A.C. y diferencia de vacaciones ...” (ver fs. 37, de fecha 25.11.2000). Asimismo, el autodespido de la actora se centra en la injuria grave por la situación de “mobbing” que, según invoca, hubo de soportar ante el desconocimiento de las funciones realmente cumplidas y la correspondiente contraprestación salarial para la actividad, cuyos reclamos datarían de mediados del año 2000 (con los que contemporáneamente comenzaron sus problemas de salud, que dieron lugar a consultas y tratamiento médico; diagnóstico y terapia psicológicos); el intercambio epistolar en el que recurrentemente era apercibida de ser despedida, y el mismo tardío reconocimiento fáctico de las diferencias a su favor, pero solamente retroactivo, por parte de la empleadora. -

El principio “in dubio pro operario” imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del “mobbing” en todo su contexto y resolverla, aunque ha de admitirse que no fueron suficiente ni acabadamente expuestos por la parte actora, pues gozan apenas de un “minimun” para ser contemplados en la instancia.

Además de las plurales constancias de fs. 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17 y 18 de los Dres. WASSERMAN, ALMADA FRANCIOSI, VARELA, LORENZO y COCONI en cuanto al “agotamiento”, “stress”, “distimia”, “gran preocupación y litigio laboral”, “ansiedad y angustia relativa con la actividad”, se aprecia que es la demandada ENTRETENIMIENTOS

PATAGONIA S.A. quien el 26.10.2000 encomienda a la Licenciada DIANA PUENTES DE SANCHEZ examinar a la que hasta entonces era su empleada (ver fs. 22 del Expte. acollarado 14.027/2000 del “a quo”). Esta profesional el 31 de ese mismo mes produce un informe “confidencial” para la empleadora en el que dictamina “... síntomas emocionales, comportamentales y físicos, compatibles con un trastorno adaptativo mixto, con ansiedad y estado de ánimo depresivo. La aparición de esta sintomatología, posiblemente sea respuesta a un estresante referente al área laboral. Se aconseja psicoterapia y suspensión de las actividades laborales por 15 (quince) días... Según la evolución, se deberá evaluar el alta y el reintegro laboral...” (fs. 21).

La misma profesional PUENTES DE SANCHEZ a fs. 23 el 22.11.2000 indica que “... debe continuar psicoterapia y suspensión de las actividades laborales...”. A su vez el 27.12.2000 (dos días antes de la iniciación de la acción de consignación del 29 de ese mes, por \$ 11.415,35, depositados judicialmente el 02.01.2001), la psicóloga de la empresa certifica: “... la Sra. Beatriz Dufey se encuentra muy angustiada y deprimida, como reacción a la difícil situación laboral en la que se encuentra... Se indica además continuar con la suspensión de las actividades laborales por veinticinco (25) días más y psicoterapia...” (fs. 40).

La comunicación de fs. 42 por la cual la accionante se da por despedida “por grave injuria laboral” se funda en el “allanamiento de la recategorización”, que le es parcialmente reconocida hacia atrás pero no para adelante (ver el ya citado Expte. 14027/2000), y queda sujeta a que, en cada caso, la empleadora le asigne otras funciones de mayor responsabilidad que las de la categoría de sus recibos, como asimismo en haber “... padecido desde el mes de Agosto/2000 graves persecuciones que [la] llevaron a somatizar las tensiones y descalificaciones que en forma abrupta [le] hicieron Al enfermar [se] hasta llegaron a negarse a recibir los certificados médicos pertinentes,... amenazando [la] de dar [la] por despedida por abandono de trabajo...”. Insisto en que no corresponde a la instancia extraordinaria la merituación del hecho, pero sí ingresar en la razonabilidad del juzgamiento por el grado con ajuste al derecho a aplicar. Evidentemente, no se aprecia en el segundo voto de fs. 216/227 una objetiva aprehensión de dichas cuestiones de hecho y prueba en función de la referida invocación del “mobbing” por parte de la actora, con un adecuado y racional correlato de la secuencia de la instrumental glosada por ambas partes en los Exptes. acollarados Nros. 14.047/2001 y 14.027/2000 del registro del mismo Tribunal del Trabajo.

Según el primer voto (fs. 221), “la actora se enfermó como resultado del conflicto laboral con la empresa...”.

Nada dice la mayoría sentenciante para descalificar tal plexo probatorio, siendo deber de quien juzga respetar la congruencia en la interpretación de todos los elementos arrojados lícitamente al proceso. No obstante corresponde puntualizar aquí el disvalor ético de la presentación indebida de las piezas de fs. 61/76, las que fueron bien excluidas de la consideración por el “a quo” a fs. 166/167, en atención a que violaban flagrantemente normas de privacidad y

garantismo, entre otras, la inviolabilidad de la privacidad, las formas lícitas de la producción de la prueba, la defensa en juicio y el debido proceso, por lo que su presentación en la causa hasta habría merecido reproche deontológico a quien intentó usar de ellas.

El segundo votante manifiesta que "... [d]el profuso intercambio epistolar sin prestación efectiva de tareas por parte de la trabajadora que comprendió el lapso entre agosto y noviembre sólo se rescata la alegada imposibilidad de la misma para cumplir su débito, con respaldo en los certificados médicos agregados [...] La empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora mediante comunicación de fs. 30, extremo que fue encausado satisfactoriamente para ambas partes.- No encuentro entonces probada la existencia de injuria grave...". Antes había dicho que "... intempestivamente, la actora opta por denunciar el contrato ... alegando ... graves persecuciones ... Debo poner de resalto que la prolongada ausencia de prestación concreta del débito de la actora, nada tuvo que ver –por lo menos en lo explicitado– con la abrupta intimación reparatoria que traduce la intimación de fs. 32...". Los antecedentes que he reseñado denotan un tenor arbitrario del juzgador, además de una errónea aplicación de la ley, pues se omite prueba esencial y la presunción a favor de la empleada. El Juez de tercer voto a cargo de dirimir interpreta de modo "sui generi" el intercambio epistolar sobre el "quantum" de la remuneración al poner en la voluntad de la empresa "... ofrecer hacia el futuro un adicional remuneratorio ...", que no es tal, ya que la pieza de fs. 33/34 no lo otorga explícitamente y condiciona en adelante el reconocimiento de una mayor retribución, en tanto, sostiene que "... a fines de no perjudicarla con la asignación de funciones que no está en condiciones de cumplir, de aquí en más y en el caso de serle requerida la función de supervisora, le será liquidado un complemento remuneratorio en proporción a los juegos en los cuales se desempeñe..." (El subrayado me pertenece).

Nada dice en cuanto al "mobbing" (o persecución) y se limita a compartir "... los restantes argumentos..." y adherir "... en todo al voto del Dr. Asuad...". De tal modo no dirime fundadamente, y el S.T.J. tiene reiterada doctrina legal al respecto, bien citada por la recurrente.- Este Superior Tribunal ha dicho: "Corresponde hacer lugar al recurso de casación y declarar la nulidad de la sentencia impugnada atento que la misma carece de la debida fundamentación exigida por las normas procedimentales vigentes, artículos 163 y 164 del CPCC.. En autos, no obstante que el tercer votante no se limitó a una simple 'adhesión', lo manifestado en carácter de fundamentación, carece de la suficiencia requerida para tener por superado el simple 'Adhiero'. Ello así, porque frente a la extrema divergencia de los preopinantes respecto de la interpretación de los hechos y la disímil significación asignada a las pruebas rendidas, se imponía que el tercero efectuara un desarrollo acabado de los hechos y de la significación asignada a las pruebas que lo llevaron a la convicción de la solución que propugnara. La labor intelectual realizada por el dirimente debe quedar plasmada en la redacción de su voto como garantía de suficiente y adecuada motivación de la sentencia" (STJRNSC: Se. 59/99 "LANTCHNER S.A.", entre otras). - La instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar (ver fs. 78), la que, en la ciencia y la técnica de la administración de

recursos humanos aplicados al trabajo, se conoce como “mobbing” y que el Presidente de la Sociedad Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), MAURO AZEVEDO DE MOURA, define como “... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de “mob” (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (hiper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El (la) trabajador(a) queda desestabilizado(a), debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a)... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo. Vale destacar que el sufrimiento del (de la) trabajador(a) es reconocido como enfermedad del trabajo por la legislación brasileña. Como respuesta al cuadro descripto, es recomendable realizar un buen análisis. Es decir, si existe realmente la amenaza (regular y por largo período de tiempo) de la dignidad y/o la integridad física o psíquica como consecuencia de un comportamiento hostil por parte de una o varias personas, se puede pensar en acoso moral, mobbing, bullying o harcelement. El (la) trabajador(a) debe reaccionar lo más pronto posible y realizar la denuncia, buscando ayuda dentro de la empresa en Recursos Humanos, o externamente en su sindicato...” (www.sht.com.ar, Temas de Recursos Humanos, Acoso Moral).

La OIT reconoce al "mobbing" como concepto: es la persecución psicológica laboral. La psiquiatra francesa MARIE FRANCE HIRIGOYEN entiende como acoso moral en el trabajo, "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (www.upcnsfe.org.ar).

El Profesor español JESUS MORANT VIDAL, expresa: “... En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el acoso moral como 'el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder'. También es interesante la definición que ofrece la profesora Morán Astorga, al conceptuar el mobbing como 'el maltrato

persistente, deliberado y sistemático de varios miembros de una organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente con el fin de que abandone la organización'. En suma, nos encontramos ante un fenómeno, el acoso moral en el trabajo, presente en las sociedades altamente industrializadas al que se ha acuñado un término específico en cada país. Así, en Gran Bretaña se ha calificado como mobbing (acoso grupal), en Estados Unidos como bullying (intimidación), y en Suecia, el profesor Leymann lo califica de psicoterror. En España, como hemos visto, se emplea el término acoso moral. Con todo, hay que advertir que existen subespecies dentro del fenómeno que estamos analizando. así, podrá ejercerse por el jefe sobre uno o más subordinados (en cuyo caso hablamos de bossing); por unos subordinados sobre el jefe o sobre otros jerárquicamente inferiores (mobbing vertical); o por unos empleados sobre otros a su mismo nivel (mobbing horizontal). Resumiendo lo anterior, podemos definir el fenómeno del mobbing como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que este mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del mobbing es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella ...” (www.noticias.jurídicas.com, Mobbing, Aspectos Sociológicos y Jurídicos del Problema, Nov. 2002.)- Dice “Autosuficienciapress” al respecto: “... En el acoso moral o mobbing (asalto en inglés)..., la víctima se debate entre conservar su puesto o sufrir el abuso de personas con poder para vulnerarla. Pero en la actualidad el ámbito laboral no se limita al espacio físico de trabajo. Muchas personas trabajan desde su casa o se mueven en el interior del entramado de redes, donde la credibilidad es esencial para pertenecer. El network mobbing se produce en este espacio amplio y poco definido donde las víctimas tienen pocas posibilidades de defenderse. Por su parte, los receptores de los agravios no se dan cuenta que están sufriendo una manipulación y una invasión a su intimidad...” (www.tabloide.euofull.com; Autosuficiencia, Revista Digital, Acosados en la Red, 13.01.2003).

La Dra. ANDREA FABIANA MAC DONALD en “DIARIO JUDICIAL”, publicó un trabajo académico bajo el título de “MOBBING: UN NUEVO FENOMENO EN EL DERECHO LABORAL”, en el que entre otras consideraciones, expresa: “... Heinz Leymann, psicólogo, fue el primer experto europeo en dar una definición técnica de “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... 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 sus

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 tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran... 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 -psicoterror 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 a las consecuencias negativas del MOBBING, éstas afectan al trabajador ya que dañan su salud física y psíquica (insomnio, estrés, depresión, etc.) ... las víctimas del MOBBING se caracterizan por reunir condiciones excelentes en su desempeño laboral ... 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 [...] En Argentina este término está poco difundido y no existe legislación al respecto" -autónoma, obviamente fuera de la amplitud interpretativa de los arts 242, 66 y cc de la L.C.T.-. No obstante, el informe de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.) del año 1998, ya suministraba estadísticas de nuestro país e incluía un comentario sobre el particular del especialista en Derecho Laboral Dr HECTOR RECALDE, que califica la situación argentina en tal ámbito como "muy grave".

Entre otras conclusiones, la Dra. MAC DONALD agrega: "El MOBBING tiene como consecuencia la exclusión definitiva del trabajador del ámbito laboral en donde se desempeña [...]. Soy de opinión que el mismo es un acoso laboral sufrido por el trabajador que bien tiene componentes psicológicos que llevan a la víctima del MOBBING a la autodestrucción psicológica y/o física" ([www.diariojudicial.com/printfriendly .asp?IDNoticia_Cabecera=21042](http://www.diariojudicial.com/printfriendly.asp?IDNoticia_Cabecera=21042)).- La Cámara Nacional del Trabajo, Sala VI ha dicho: "Las situaciones de acoso ... son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial..." (SENT. 53965 15/3/01 "DENTONE, JOSEFINA C/ SEGURIDAD Y CUSTODIA SRL S/ DESPIDO", elDial - AL5A8).

La Cámara Nacional en lo Civil, Sala A, en Exp. 110479/96 - "P., M. c/ Cía. de SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios" - 05.06.2001, sostuvo: "... En tal sentido,

las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC) pueden materializarse por el acoso ... en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes muñidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo” (elDial - AA956).

Con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: “Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda.

Dicha 'incomodidad' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias” (Sandra Assad: “La reparación de los daños laborales. Discriminación en la Ley de Contrato de Trabajo: el mobbing” L.L. 04.04.05). La misma Dra. Assad cita entre sus antecedentes legislativos internacionales y nacionales la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, la Convención de New York de 1967, el Pacto de San José de Costa Rica de 1960, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1980, la Constitución Nacional, el Convenio N° 111 de 1958 de la O.I.T, la L.C.T. y las Leyes Nacionales 23.592 y 25.013. -

Pues bien, la remisión a la figura del “mobbing” no comporta invadir la esfera de competencia exclusiva de la instancia de mérito en cuanto a ponderar si la situación descripta al accionar se ha configurado o no en dicho plexo probatorio, sino a determinar que el juzgador, al decidir por mayoría, no solamente no tuvo en cuenta la validación de la causal efectuada por el primer votante en el punto 5) de fs. 221, sino que además omitió un pronunciamiento al respecto con marginación de la presunción a favor del trabajador al aseverar el Juez de segundo voto de modo dogmático que la persecución no pudo haber sido tal, por cuanto la accionante no trabajó durante el período previo a darse por despedida, a lo que adhirió sin fundar el tercer votante dirimente. -

Las piezas atribuidas a la Licenciada PUENTES DE SANCHEZ a fs. 21, 22, 23 y 40, más las intimaciones a retomar sus tareas bajo apercibimiento de tener por abandono de trabajo

cuando existían certificados médicos a favor de la actora obrantes a fs. 25, 27, 29 y el cambio de estrategia a partir de fs. 33/34, 37 y 41 a partir de la actuación profesional de la psicóloga designada por la propia empresa, por cierto que ameritaban una valoración de otra índole, no arbitraria ni dogmática, no solamente por el “in dubio pro operario”, sino en función del alegado “mobbing”, en el segundo y tercer voto, respecto a cuya existencia o inexistencia -INSISTO- no nos corresponde ingresar por ser propio del grado.

Así, resulta:

A.- La sentencia omite considerar y pronunciarse sobre los acollarados “ENTRETENIMIENTOS PATAGONIA S.A. S/CONSIGNACION” (Expte. 14.027/2000 del Tribunal del Trabajo, ver fs. 84, 22.06.2001. Idem en el presente, ver fs. 215, 07.12.2001).- La Cámara Federal de Apelaciones en lo Civil y Comercial de la Capital Federal, dijo el 29-6-1998: “... LA ACUMULACION DE PROCESOS PRODUCE LA SUSPENSION DEL CURSO DE LOS EXPEDIENTES QUE ESTUVIEREN MAS CERCANOS A LA SENTENCIA, HASTA QUE LOS RESTANTES SE ENCUENTREN EN IGUAL ESTADO, POR CUANTO LA TOTALIDAD DE ELLOS SE DECIDEN AL MISMO TIEMPO POR UNA SENTENCIA UNICA, NO PUDIENDOSE FRACCIONAR LA CONTINENCIA DE LA CAUSA EXPIDIENDO POR SEPARADO Y EN TIEMPO DIFERENTE SENTENCIAS INDEPENDIENTES, LO QUE DARIA LUGAR A LA NULIDAD PROCESAL. ES VIOLATORIA DE LA GARANTIA DE LA DEFENSA EN JUICIO LA SENTENCIA DICTADA EN UNO DE ELLOS, SI OMITE CONSIDERAR LAS CUESTIONES PLANTEADAS EN LOS OTROS ACUMULADOS POR RAZONES DE CONEXIDAD Y A FIN DE QUE SE DICTARA UNA UNICA SENTENCIA (CONF. FALCON, E.M., "CODIGO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION, ANOTADO, CONCORDADO, COMENTADO", T. II, P. 230 Y SU CITA). Ver “ESTADO NACIONAL MINISTERIO DE DEFENSA C/COMPAÑIA ARGENTINA DE TRANSPORTES MARITIMOS SA S/PROCESO DE EJECUCION. CAUSA N° 22.260/96.- VOCOS- CONESA - MARIANI DE VIDAL.- (elDial - AF1160). Asimismo: “... Cuando se pretenda obtener la acumulación de distintos procesos, para que sea el mismo juez que decida con criterio unitario y en una sola sentencia (art. 194, C. Procesal), se requiere que las causas se encuentren en la misma instancia, que el juez que deba entender sea competente por razón de la materia y que puedan sustanciarse por los mismos trámites -excepto el caso contemplado en la última parte del art. 188 del Código adjetivo- y, fundamentalmente, que exista conexidad entre las distintas pretensiones, de modo tal que lo que se resuelva en una de ellas incida en las demás ...” (“Guida, Samerio Pascual c/ Guida, Marcelo s/ Desalojo” - CC0201 - LP - B 66837 RSI-117-89 I - 11.04.1989.- MAG. VOTANTES: Montoto – Sosa- "Vergel, Héctor c/ Luchetti, Elsa y otros s/ Desalojo" - CC0201 - LP - B 72241 RSI-227-91 I - 29.10.1991.- MAG. VOTANTES: Sosa – Crespi.- elDial - W37C2). “La acumulación de procesos en virtud de existir conexidad entre las actuaciones, no significa subsumir las cuestiones planteadas en un proceso a las vicisitudes del otro. Los procesos acumulados mantienen su identidad e individualidad durante el trámite motivo por el cual las cuestiones procesales

planteadas en cada uno de ellos no se comunican al otro u otros. La finalidad de la acumulación es el dictado de una sentencia única en la que las cuestiones que son comunes a todos los procesos sean resueltas en forma conjunta. Pero ello no significa que deba existir trámite y resolución unificada de las diversas pretensiones y defensas que los litigantes pudieran hacer valer en cada uno de ellos, las que guardan individualidad y deben ser resueltas en forma independiente...” (Godoy, Catalina y otro c/ Schewert, Carlos y otros s/ Daños y perjuicios" - CC0202 - LP 92027 RSD-81-4 S - 13.04.2004 - Juez FERRER (SD) MAG. VOTANTES: Ferrer-Suárez.- elDial - W176D9).

Elementales razones de buen orden, que se tuvieron en cuenta al disponer la acumulación de los expedientes, imponían una solución expresa del juicio de consignación, que evitara dejar librada a la interpretación el resultado final de dicha cuestión en la decisión mayoritaria de la Cámara. La instancia de grado tiene pendiente de resolución el Expte. N° 14.027/2000, sea en un sentido u otro, receptando o rechazando la acción o eventualmente declarando que por su dación en pago y autorización de retiro del 2-1-2001 (ver fs. 52), pudo devenir en abstracto. B.- El segundo votante incurre en arbitrariedad e incongruencia en la ponderación del plexo probatorio en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución, o “mobbing”, al omitir considerar y resolver sobre prueba esencial antes descripta. - C.- Sobre esa misma causal, el tercer votante adhiere sin fundar, atento que le correspondía dirimir y está incurso en dogmatismo al presumir que la conducta laboral y procesal de la actora obedeció al precedente “CIFUENTES”, cuando expresa “... asumo que el precedente debe haber influido en Dufey. Sólo así se entiende su posición inflexible ante los ofrecimientos de la empresa, ya para mantener la relación, ya para concertar una desvinculación. Seguramente también habrá influido en la empresa para ofrecer una compensación casi absoluta en los términos de la sentencia Cifuentes y hacia el futuro distinguir –al menos salarialmente- una nueva categoría...”. MI VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo: Atento a la coincidencia de los votos precedentes, ME ABSTENGO de emitir opinión (art. 39 de la L.O.).

A la segunda cuestión el señor Juez doctor Víctor Hugo SODERO NIEVAS dijo:

Por las razones expuestas al tratar la primera cuestión propongo al Acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de que habría sido víctima la trabajadora y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente, deberán remitirse las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve. ASI LO VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Luis LUTZ dijo:

ADHIERO al voto que antecede en cuanto a hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido, con remisión de las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido. También propicio que las costas de esta instancia se impongan en el orden causado en atención al modo como se resuelve.- Agrego la advertencia de “ut supra”, en cuanto está pendiente de resolución la consignación del Expte nro. 14027/2000, que corre por cuerda. ASI LO VOTO.

A la misma cuestión el señor Juez doctor Alberto I. BALLADINI dijo:

ME ABSTENGO de emitir opinión.

Por ello,

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA

R E S U E L V E:

Primero: Hacer lugar parcialmente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley deducido a fs. 239/243 por la parte actora y declarar la nulidad -también parcial- de la sentencia de fs. 216/226 circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de la que la trabajadora invoca haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido. Consecuentemente remitir las actuaciones al Tribunal de origen para que, con distinta integración, proceda a dictar un nuevo pronunciamiento con ajuste a lo aquí decidido.

Segundo: Costas en la instancia de legalidad en el orden causado en atención al modo como se resuelve.

Tercero: Regular -por su actuación en esta instancia- los honorarios profesionales del doctor Rodolfo L. RODRIGO en el 35% de los que le correspondieren en la instancia de origen calculados en función de las sumas involucradas en la materia objeto de impugnación; y los de los doctores Carlos D. RINALDIS y Roberto STELLA -en forma conjunta- en el 25% calculados en igual forma (art. 14 y ccdtes. de la L.A.), los que deberán ser abonados en ambos casos dentro del plazo de diez (10) días de notificados. Notifíquese a la Caja Forense y cúmplase con la ley 869.

Tercero: Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase.

**2. SENTENCIA N° 88.908 - CAUSA N° 22.012/05 – AUTOS CARATULADOS:
“VEIRA, MONICA PATRICIA C/ EDITORIAL PERFIL S.A. S/ DESPIDO” -
JUZGADO N° 56 – CIUDAD DE BUENOS AIRES.-**

En la ciudad de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a 12/07/07, reunidos en la Sala de Acuerdos los señores miembros integrantes de este Tribunal, a fin de considerar los recursos deducidos contra la sentencia apelada, se procede a oír las opiniones de los presentes en el orden de sorteo practicado al efecto, resultando así la siguiente exposición de fundamentos y votación.

El Doctor Guibourg dijo:

Contra la sentencia de primera instancia se alzan ambas partes mediante los memoriales de fs. 636/639, fs. 643/644 y fs. 645/655, con réplica a fs. 660/665 y fs. 667/668. A fs. 632 y fs. 634 los peritos contador y psicólogo, respectivamente, apelan sus honorarios por bajos.

La actora se queja por el monto que se otorga en concepto de daño moral, porque no se condena a los codemandados Tarrío y Piro y porque se rechaza el daño psíquico.

Los codemandados Piro y Tarrío se quejan por la imposición de costas.

La codemandada Editorial Perfil S.A. se queja porque no se valora la declaración de los testigos ofrecidos por su parte, porque se considera válida la causal invocada por la actora para considerarse en situación de despido, porque se la condena a pagar las indemnizaciones fundadas en las leyes 25561 y 25323, el daño moral y las multas de la Ley de Empleo y por la imposición de costas.

Para un mejor orden expositivo, analizaré en primer lugar la queja deducida por la codemandada Editorial Perfil S.A.

La accionada se queja por la valoración de la prueba testimonial. Sin embargo, con la mencionada prueba quedó acreditado que la actora sufría hostigamiento en su trabajo por parte de los codemandados Tarrío y Piro, quienes acosaban moralmente a la trabajadora.

En efecto, los testigos han sido contestes en declarar que los accionados hacían comentarios sobre el desempeño laboral de la demandante, la trataban de inútil y de lenta, criticaban las notas que hacía, por ejemplo decían “viste que mierda la nota de Maradona” cuando todos sabían que esa nota la había escrito la actora (ver declaraciones de Dieguez a fs. 375/381, de Amato a fs. 384/391, de Peralta a fs. 401/406, de Iglesias a fs. 107/412).

En cambio, los testigos propuestos por la demandada no aportan nada al litigio, ya que Conte (fs. 452/453) no sabe cómo era el ambiente de trabajo de la actora; Moretti (fs. 485/488), vicepresidente y apoderado de la demandada, trata de minimizar los hechos ocurridos y manifiesta que ofreció a la actora cambiar de lugar de trabajo y Capandeguy (fs. 566/567), si bien declara que recibió quejas de la actora por los malos tratos sufridos, nada aporta a la causa, ya que no hace mención de la reunión que tuvo con el personal (todos los testigos aportados por la actora dicen que estuvo presente en representación de la empresa), donde pudo advertir uno de los hechos violentos hacia la trabajadora por parte de la codemandada Tarrio, lo que dio motivo a que enviara correos electrónicos advirtiendo que no iba a tolerar ningún tipo de abuso de poder emanado de las jerarquías internas.

El acoso moral en el trabajo consiste en “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (conf. Marie-France Hirigoyen, “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”; Ed. Paidós, Buenos Aires, 2000, p. 48).

En autos quedó acreditado que la actora sufría de acoso psicológico, ya que los testigos mencionados precedentemente han sido coincidentes en la persecución laboral que sufría la trabajadora y en cómo este comportamiento incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada.

En tales condiciones, considero ajustada a derecho la solución arribada por el sentenciante, ya que el acoso moral sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción y parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, por lo que debe mantenerse lo decidido en origen.

La queja por la indemnización prevista en el artículo 16 de la ley 25561 tampoco puede prosperar. En un caso de aristas similares he sostenido que la circunstancia de que el estatuto del Periodista Profesional prevea un régimen indemnizatorio por despido sin causa distinto del establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, no justifica su exclusión pues el art. 16 de la ley 25561 (según redacción vigente al momento del despido) dispone, para los casos de despidos sin causa justificada, el pago de un incremento sobre las indemnizaciones que correspondiese percibir al trabajador “de conformidad a la legislación laboral vigente”, sin establecer exclusiones respecto de tales normas laborales (SD 87361 del 6.12.05 en autos “Chamorro, Matías c/ Telearte S.A. s/ despido” del registro de esta sala).

Asiste razón a la recurrente en cuanto a la queja por el agravamiento de las indemnizaciones por despido que prevé el art. 2° de la ley 25.323. Esta cuestión ha sido zanjada por el fallo plenario N° 313 del 5.6.07, donde se sentó la siguiente doctrina: “El recargo previsto en el artículo 2° de la ley 25.323 no se aplica, en las relaciones regidas por la ley 12908, a las indemnizaciones dispuestas en el artículo 43, incisos b) y c), de esta última ley. Asimismo, tampoco se aplica a la indemnización dispuesta en el inciso d) del mismo artículo”.

También asiste razón a la recurrente en cuanto a la indemnización prevista por el artículo 1° de la ley 25323, pues si bien la actora la incluyó en la liquidación practicada a fs. 78 vta./79, la norma dispone que el agravamiento indemnizatorio no será acumulable a las indemnizaciones previstas por la Ley de Empleo.

En consecuencia, debe descontarse del monto de condena la suma de \$ 15.972 (\$ 7.260 art. 2 ley 25323 + \$ 8.712 art. 1 ley 25323).

La queja por el daño moral será analizada conjuntamente con la queja de la actora y, a mi criterio, no pueden prosperar. Este Tribunal ha dicho que la indemnización por daño moral es susceptible de dos enfoques: el contractual y el extracontractual. Si se trata del contractual, es preciso señalar que en el ámbito del contrato de trabajo todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada siempre que sea invocado oportunamente en los términos del art. 242 de la L.C.T. Desde el punto de vista extracontractual, el daño moral procedería en los casos en que el hecho que lo determina fuese producido por una actitud dolosa del empleador.

En el caso que nos ocupa se trata de conductas ilícitas de las cuales fue víctima la actora durante el desarrollo del vínculo laboral, protagonizadas por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo; y los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente, aun en ausencia de un vínculo contractual por los hechos del dependiente (art. 1113, 1° párrafo, del Código Civil).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que el principio *alterum non laedere* tiene raíz constitucional (art. 19 de la ley Fundamental, conf., en autos “Santa Coloma, Luis I. y otros c/ Ferrocarriles Argentinos “ del 5.8.86); y aún más explícitamente ha sostenido que “...los artículos 1109 y 1113 del Código Civil sólo consagran el principio general establecido en el artículo 19 de la Constitución Nacional que prohíbe a los “hombres” perjudicar los derechos de un tercero. El principio *alterum non laedere*, entrañablemente vinculado a la idea de la reparación, tiene raíz constitucional y la reglamentación que hace el Código Civil en cuanto a las personas y las responsabilidades consecuentes no las arraiga con carácter exclusivo y excluyente en el derecho privado, sino que expresa un principio general que regula cualquier disciplina jurídica (conf. “Fernando Raúl Günther c/ Nación Argentina”, del 5.8.86, CSJN, Fallos 308:1118; SD 82787 del 10.10.01 en autos “Michelin, Juan Carlos c/ Cemmex S.A. s/ daños y perjuicios”, del registro de esta sala).

Conviene recordar que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional dispone: "...El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor...". Según Sagüés esta norma constitucional es plenamente operativa, por lo que, a su criterio, tiene vigencia y exigibilidad por sí misma; por consiguiente, debe asegurarse el respeto a la dignidad del trabajador sin admitir situaciones de hecho que puedan provocar algún desmedro físico o moral o que atenten contra la calidad humana del trabajador (Sagüés, "Constitucionalismo social", en Vázquez Vialard, Antonio (dir) "Tratado de Derecho del Trabajo", t. 2, p. 809).

En consecuencia, al haberse acreditado que la actora fue víctima de acoso moral, considero procedente la reparación por daño moral, pues se configuró una situación ilícita por parte de empleados superiores de la empresa que afectó la dignidad de la trabajadora y que le causó un perjuicio moral que debería ser resarcido aun en ausencia de relación de trabajo.

La actora apela porque entiende que es exigua la suma fijada por el sentenciante por dicho concepto.

En mi opinión no le asiste razón: el Juez fijó como reparación un año de salarios, lo cual estimo apropiado a las circunstancias personales de las partes y a las características del caso, en especial teniendo en cuenta que dicho parámetro resulta análogo al criterio adoptado por la Ley de Contrato de Trabajo al fijar las reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo (arts. 178 y 182).

En conclusión, también en este punto propicio que se confirme el pronunciamiento apelado.

Debe mantenerse lo decidido en cuanto a las multas previstas por la ley 24013. En efecto, el artículo 15 de la mencionada norma legal establece que la duplicación de las indemnizaciones tendrá igualmente lugar cuando fuere el trabajador el que hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa. Y respecto de la multa prevista por el artículo 9, si bien la intimación fue realizada el 6 de enero de 2005 y el distracto se produjo el 24 de enero del mismo, por lo que el plazo otorgado por la norma aún no se hallaba vencido, dado que la demandada negó el reclamo (según c.d. 000887387 AR) es evidente que no tenía intención de registrar en debida forma la relación laboral.

La queja por las costas será analizada luego de tratar la queja de la accionante.

La actora se queja porque no se condena en forma solidaria a los demandados Tarrío y Piro. Funda su reclamo en los artículos 1072 y 1109 del Código Civil y alega que con sus conductas son los causantes directos del daño ocasionado.

Asiste razón a la recurrente por los motivos que paso a exponer.

En autos quedó acreditado que los autores del acoso moral fueron los demandados Tarrío y Piro, ya que los testigos han sido contestes en describir los malos tratos que tenían hacia la actora.

El Código Civil establece que el deber de respetar los derechos y libertades de los demás no se agota en la mera abstención de ejecutar una voluntad dañina (artículo 1072 del Código Civil), sino que se extiende al deber de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos, exponemos a las demás personas (artículo 1109 del Código Civil). En tal entendimiento, todos tenemos derecho a un cierto cuidado por parte de los demás o a demandar una indemnización por la omisión de ese deber (artículos 1077, 1078 y 1109 del Código Civil).

La C.S.J.N. ha decidido que “quizás no resulte evidente la conexión entre la libertad individual negativa, consagrada en nuestra Constitución histórica y el derecho a obtener un resarcimiento de los daños sufridos por la acción ilícita de otro. Sin embargo, esta vinculación es poderosa; si el daño ha sido una interferencia ilícita en la libertad (o integridad física) de la víctima y la ausencia de detecho a la reparación obliga a que esa víctima soporte las consecuencias económicas del acto que la daña, el ordenamiento jurídico que aquí lo consagra no está en realidad prohibiendo la interferencia legal, sino subsidiándola.” (CSJN, en autos “Díaz, Timoteo F. C/ Vaspia S.A.” del 7.3.06, pub. en La Ley, 18.9.06, B).

Sobre la base de lo expuesto, considero que los codemandados Tarrío y Piro deben ser condenados en forma solidaria respecto de la condena por daño moral, con costas a cargo de estos últimos (artículo 68 del CPCC), por lo que deviene abstracto el tratamiento de la queja deducida sobre este punto por los mencionados accionados.

Respecto al daño psicológico, debe mantenerse lo decidido en la anterior instancia. El perito psicólogo informa que Veira no tiene un cuadro psicológico actual que sea consecuencia de los hechos relatados en autos, pues sus defensas psíquicas han sido suficientes para resolver los conflictos que pudieran haberse generado a raíz de los hechos mencionados (ver fs. 600).

La codemandada Editorial Perfil S.A. se queja por la imposición de costas. Sin embargo, no advierto ningún elemento que me lleve a apartarme del principio general consagrado por el artículo 68 del CPCC, por lo que debe mantenerse lo decidido por el Juez anterior.

En atención a todo lo expuesto, debe modificarse el monto de condena y fijarlo en \$ 72.237,28.

Ante el nuevo resultado del litigio y en virtud de lo normado por el art. 279 CPCC, corresponde dejar sin efecto las regulaciones de honorarios practicadas en la instancia anterior y proceder a su determinación en forma originaria, por lo que resulta abstracto el tratamiento de las apelaciones deducidas por el perito contador y la perito psicóloga.

Teniendo en cuenta el monto de condena, los intereses, la calidad y la extensión de las tareas desempeñadas por los profesionales y por los expertos intervinientes y lo dispuesto por las normas arancelarias vigentes, propongo regular los honorarios de primera instancia para la representación y el patrocinio letrado de las partes actora, demandada en su conjunto y para los peritos contador y psicólogo en 16 %, 14 %, 5 %, y 6 %, respectivamente, a calcular sobre el monto de condena con los intereses.

Se hará saber al obligado al pago de los honorarios de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, deberá adicionar al honorario el monto relativo a la contribución prevista en el inciso 2) del art. 62 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3) del citado art. 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (art. 80, ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y punto II, Acordada CSJN Nro. 6/05).

En relación con la adición del I.V.A. a los honorarios regulados, esta Sala ha decidido en la Sentencia Nro. 65.569 del 27 de septiembre de 1993, en autos “Quiroga, Rodolfo c/ Autolatina Argentina S.A. s/ accidente-ley 9688”, que el impuesto al valor agregado es indirecto y por lo tanto grava el consumo y no la ganancia, por lo que debe calcularse su porcentaje que estará a cargo de quien deba retribuir la labor profesional. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Compañía General de Combustibles S.A. s/recurso de apelación” (C.181 XXIV del 16 de junio de 1993), al sostener “que no admitir que el importe del impuesto al valor agregado integre las costas del juicio –adicionárselo a los honorarios regulados- implicaría desnaturalizar la aplicación del referido tributo, pues la gabela incidiría directamente sobre la renta del profesional, en oposición al modo como el legislador concibió el funcionamiento del impuesto”.

Ante lo expuesto, en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los profesionales actuantes en autos el impuesto al valor agregado que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Voto, en consecuencia, para que se confirme la sentencia en lo principal que decide y ha sido materia de recursos y agravios. Propicio modificar el monto de condena y fijarlo en \$

72.237,28, con más los intereses dispuestos en la anterior instancia, y extender la condena a los codemandados Marcela Tarrío y Carlos Piro, sólo respecto del daño moral. Propongo dejar sin efecto la imposición de costas y la regulación de honorarios e imponer las primeras, por ambas instancias, a los demandados vencidos y regular los honorarios de primera instancia para la representación y el patrocinio letrado de las partes actora, demandada en su conjunto y para los peritos contador y psicólogo en 16 %, 14 %, 5 %, y 6 %, respectivamente, a calcular sobre el monto de condena con los intereses. También propongo regular los honorarios por los trabajos en esta alzada, a los presentantes de fs. 636/639, 643/655 en 25 %, para cada uno de ellos, de lo que les corresponda por los trabajos realizados en la anterior instancia. Se hará saber al obligado al pago de los honorarios de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, debe adicionar al honorario el monto relativo a la contribución prevista en el inciso 2) del art. 62 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3) del citado art. 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (art. 80, ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y punto II, Acordada CSJN Nro. 6/05).

El Doctor Eiras dijo:

Que compartiendo los fundamentos, adhiere al voto que antecede.

Por todo ello, el Tribunal RESUELVE: I.- Confirmar la sentencia en lo principal que decide y ha sido materia de recursos y agravios. II.- Modificar el monto de condena y fijarlo en \$ 72.237,28 (pesos setenta y dos mil doscientos treinta y siete con veintiocho centavos) con más los intereses dispuestos en la anterior instancia y, extender la condena a los codemandados Marcela Tarrío y Carlos Piro, sólo respecto del daño moral. III.- Dejar sin efecto la imposición de costas y la regulación de honorarios e imponer las primeras, por ambas instancias, a los demandados vencidos y regular los honorarios de primera instancia para la representación y el patrocinio letrado de las partes actora, demandada en su conjunto y para los peritos contador y psicólogo en 16 %, 14 %, 5 %, y 6 %, respectivamente, a calcular sobre el monto de condena con los intereses. IV.- Regular los honorarios por los trabajos en esta alzada a los presentantes de fs. 636/639 y 643/655 en 25 %, para cada uno de ellos, de lo que les corresponda por los trabajos realizados en la anterior instancia. V.- Hacer saber al obligado al pago de los honorarios de abogados y procuradores que, en caso de corresponder, debe adicionar al honorario el monto relativo a la contribución prevista en el inciso 2) del art. 62 de la ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y, en ocasión de abonar la tasa de justicia, la contribución prevista en el inciso 3) del citado art. 62, todo bajo apercibimiento de comunicar la situación a CASSABA (art. 80, ley 1181 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y punto II, Acordada CSJN Nro. 6/05).

Regístrese, notifíquese y oportunamente, devuélvase.

TS07D41746

PODER JUDICIAL DE LA NACION

SENTENCIA DEFINITIVA N° 41746

CAUSA N°:12.669/07 - SALA VII – JUZGADO N°:5

En la ciudad de Buenos Aires, a los 29 días del mes de abril de 2009, para dictar sentencia en los autos: **“GIVONE, JULIETA BELEN C/ AGUAS DANONE ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO”** se procede a votar en el siguiente orden:

EL DOCTOR NESTOR MIGUEL RODRIGUEZ BRUNENGO DIJO:

I. La parte actora apela la sentencia de primera instancia que rechazó su reclamo indemnizatorio por el despido indirecto del caso.

También hay recurso del Dr. Caputo, por sí, quien apela sus honorarios porque los aprecia exiguos (v. fojas 227).

II. Discrepa la parte actora con la ponderación que se hizo en el fallo de las pruebas producidas. Considera que lo resuelto en grado, de tener por un lado acreditadas algunas de las circunstancias alegadas por su parte para considerarse despedida y luego determinar que ellas no resultaban motivo suficiente como para romper el vínculo laboral, sería una conclusión desacertada que ignora los resultados de las pruebas del caso como así también, entre otras cosas, el fraude laboral cometido por la empleadora en no consignar en los recibos de haberes los gastos en concepto de viáticos y por telefonía celular, siendo ésta una suma única e idéntica que mensualmente percibía la trabajadora(v. fs. 211/224).

II. Luego de un minucioso y detenido análisis de las pruebas testifical, documental y pericial, en mi criterio, hay elementos de juicio válidos que sustentan la tesitura de la apelante.

En efecto, conforme la traba de la litis, arriba firme que la actora ingresó a trabajar para la demandada el día 23/04/2001 desempeñando tareas como “jefe Trade Marketing y Category Management” como también que solicitó licencia por maternidad a partir del 2/10/2005 - conforme fecha de parto que consta en el certificado médico presentado por la Sra. Givone- hasta el 31/12/2005,luego de producido el nacimiento (25/10/2005)y al concluir su licencia a partir del 31/12/2005 acogerse al estado de excedencia hasta el 31 de marzo de 2006 inclusive.

Con posterioridad a ello la demandada le comunica que debe tomar los períodos de licencia por vacaciones ordinarias correspondientes al año 2003 y al año 2004 y las que le correspondía por el 2005; debiendo reintegrarse a sus labores con fecha 2 de mayo de 2.006.

Ahora bien, la discusión se centra en que la trabajadora adujo que estando ya en su período de licencia la demandada le habría efectuado un ofrecimiento de desvinculación que luego no concreta y que al momento de su reintegro debió soportar el “acoso psicológico y moral” de la empleadora que suscitó su interpelación telegráfica del 16 de mayo de 2.006 donde

solicitaba se aclare su situación laboral en virtud de ser víctima de "...una actitud de permanente y solapado hostigamiento que tiene por objeto conseguir mi desvinculación de la empresa, por el sólo hecho de haber sido madre... actitud que se manifiesta con ofertas de retiro, sumas a percibir como contrapartida a mi renuncia, hechas vía e-mail, personal y telefónicamente, prescindencia de mi labor y un trato... que en nada se parece al que tenía previo a mi licencia por maternidad. Ello me ha producido un grave stress laboral, ansiedad y un principio de depresión... en mérito de ello los intimo que decidan sobre mi continuidad laboral o mi despido, ya que el presente estado de ambigüedad está minando mi salud psíquica. Hasta tanto decidan ustedes la actitud a seguir, realizo retención de tareas fundado e el daño que me están ocasionando. Asimismo los intimo... para que se incluyan en mis recibos de haberes las sumas abonados en concepto de viáticos (\$250 por mes) y reintegro de telefonía celular, bajo apercibimiento arts. 9, 10, 15 Ley 24.013..." (ver teleg. de fs. 21).

Frente a esto la parte demandada niega todo e intima a la actora a que se reintegre a sus labores, suscitando el intercambio telegráfico (cuyos originales obran en sobre cerrado por secretaría) entre los que se cuenta el enviado por Givone individualizando las conductas hostiles que probarían el acoso psicológico que denuncia (correos electrónicos, privación uso de su Laptop que tenía asignada, cambio de la asistente con la cual contaba, etc.) que culmina con la situación de despido indirecto en que se coloca la trabajadora el día 30 de mayo de 2.006.

Por su parte la demandada esgrimió como defensa que su parte nunca tuvo por objeto que la trabajadora se fuera de la empresa por lo que considera entre otras cosas que el despido devino injustificado.

III. Al contrario de lo decidido en grado, a mi juicio, la prueba testifical acredita las circunstancias fácticas denunciadas por la actora al inicio (arts. 90 L.O. y 386 del Cód. Procesal).

En efecto, Beitía (P.A. fs.170/72) dio noticia cierta que "...trabajaba en el mismo departamento que la actora, trabajaron muchas veces en conjunto, en equipo, la actora estaba en la parte de trade marketing, era jefa, que la testigo estaba en el mismo departamento, tenían el mismo gerente, la testigo estaba sentada detrás de la actora. La actora tenía como asistente a ROSARIO FIORITO... cuando la actora estuvo de licencia a Rosario Fiorito la pasan al departamento de marketing también como asistente y a los meses en el punto de Fiorito pusieron a Eric Mienco... cuando Julieta (la actora) vuelve de licencia no tenía computadora, su escritorio estaba vacío... la actora trabajaba con una notebook (laptop) porque tenía que ir a los supermercados para negociar y todo eso, cuando... vuelve no tenía notebook y tampoco tenía una computadora fija como para poder trabajar, a los días le dan una computadora totalmente vacía y no tenía nada de su información, tampoco tenía e-mail, ni Internet, ni nada, la computadora no tenía nada, así que muchas veces la testigo le prestaba la computadora, porque tenía que mandar e-mail por trabajo y no tenía el medio para hacerlo... el cambio de Fiorito (la asistente) no fue informado (a la actora) ni hablado con Julieta Givone... Julieta tenía un puesto importante y trabajaban todos en conjunto y los que les había dicho el gerente que se llamaba Adrián Lange,

en un almuerzo les dijo que era muy posible de que no vuelva a trabajar Julieta porque estaban llegando a un arreglo, y al poco tiempo estaba trabajando Julieta...le habían hecho unos números irrisorios...la actora volvió y el asistente era Eric Mienko tenía reuniones de trabajo con Lange...y Julieta estando en su puesto de trabajo no era invitada a las reuniones, es como que para el gerente Julieta no estaba aunque esté sentada en su puesto de trabajo...lo sabe porque se sentaba (la testigo) detrás de Julieta y el asistente de Julieta se sentaba frente a la testigo y veían la oficina de Adrián (Lange)...el personal jerárquico los adicionales que tenían eran los gastos de viático del auto, tenían celular y tenían un bonus a fin de año...Adrián que era el jefe inmediato de la actora, no querían que...vuelva a su cargo porque según ellos no iba a poder cumplir con las tareas y horarios que requería un puesto, porque al tener un bebé decían que se tenía que ir antes, al horario que se quedaba antes que era hasta las 10.30/11.00 horas de la noche...lo sabe porque lo decían en almuerzos informales, toda la semana iba todo el equipo a comer y el gerente a veces iba con ellos a comer y eran charlas de almuerzo. Después que la actora dejó de trabajar...el jefe de la testigo...tomó gran parte de las tareas de la actora, pero todo informal, para cubrir...el jefe directo de la actora era Adrián Lange, que el jefe de la testigo dependía directamente de Adrián Lange y había muchas cosas que la testigo las veía directamente con Adrián Lange...estuvo un tiempo (la testigo) sin jefe y le reportaba directamente a Adrián Lange ...que Lange la ignoraba totalmente a Julieta (la actora), no quería que se haga cargo de las tareas de su departamento...quería que Julieta no trabaje más y se canse, primero tenía una computadora sin e-mail, después la computadora, estaba totalmente vacía, no tenía información, el asistente tenía sus cosas y tampoco le daba información a Julieta (la actora), es como que la hicieron a un margen, la apartaron totalmente, no querían que vuelva a ocupar su puesto como antes..." (sic).

Frutos (P.A. fs. 168/69) corrobora en líneas generales la misma situación, también da noticia cierta que la actora durante su licencia fue reemplazada por Eric Mienko como que "...el comentario general en la empresa era que Julieta Givone no iba a volver a trabajar...el comentario puntual era que ella no iba a volver a trabajar, no querían que vuelva, porque después de tener al bebé la actora no les servía para realizar las funciones que realizaba antes, que era lo que ellos pensaban..." (sic).

Isern (P.D. fs. 180/82) dio noticia cierta que "...era sabido en el trabajo...que la actora no volvía..." afirmó que al no confirmársele a la actora el arreglo que le habían ofrecido para que se vaya "...la actora finalmente vuelve...pero no tenía la computadora en el escritorio no tenía acceso a los e-mails, los primeros días estuvo tratando de definir su situación, hablando con uno y con otro, que le consta de verlo en Danone, que Danone es un piso y uno ve de escritorio a escritorio a pesar de estar separados...que un día desaparecía la computadora, que pusieron una asistente, que el lugar se movía sin la presencia de la actora, que la cosa era tácita ya que nadie le dijo nada, pero al ver los movimientos le preguntó a la actora que pasaba, en una oportunidad en la que habló con la misma, y le respondió que la habían llamado y le ofrecieron un acuerdo, una indemnización para no volver...es sabido es incompatible ser madre y trabajar, que le consta porque le pasó a la dicente, que la dicente se fue por ese motivo, que llegó a estar en situación de

stress altísimo y con tratamiento psicológico y psiquiátrico...la empresa fija horarios de reuniones interminables o arrancaban tarde o inesperadamente a las 6 siempre había un motivo para juntarse y...al negarse quedaba mal....que todas las mujeres con hijos sufrían como locas y conoce el caso de la directora financiera que se fue por el mismo motivo por sentir que era incompatible.....que había un bonus anual, que el celular de la actora se lo proveía la empresa por trabajar mucho en la calle, que lo pagaba la empresa, que la movilidad le era reconocida a la actora, lo que tenga que ver con el trabajo, que le consta porque era la forma en que también le pagaban a la docente...la situación a la actora le generó problemas de salud...que ella llega y no tiene computadora, con el reclamo le ponen una computadora pero no tenía información y no tenía acceso a e-mails, que en la experiencia personal de la docente al volver de la licencia tenía todos sus elementos, se sentó y comenzó a trabajar, que esto no pasó con la actora...” (sic).

Martínez Mingo (P.A. fs. 173/74) y Rospide (P.D. fs. 175) dan noticia cierta que la actora se encontraba muy angustiada e intranquila por la situación creada hacia su persona en la empresa y mas allá que refieran haber hablado con la actora no resulta ser menos cierto que es dato público y notorio que cualquier persona puede percibir y darse cuenta sin dificultad por sus propios sentidos cuándo una persona se encuentra angustiada y/o intranquila (arts. 90 L.O. y 386 del Cód. Procesal).

Martínez (P.D. fs. 178/79), jefe de recursos humanos afirma saber que la actora tenía personal a cargo, computadora y teléfono celular, teniendo un reintegro por los gastos realizados, que la asistente (Fiorito)de la actora había sido cambiada de sector durante la licencia de Givone porque tuvo una oferta de trabajo para irse a otra compañía y prefirieron darle la oportunidad en la misma empresa, que “tiene entendido” (sic) que esto se le comunicó Adrián Lange a la actora por teléfono, y que a la actora la reemplazó Eric Mienko, respecto de la computadora afirma que “tiene entendido” (sic) que se la cambió por otra de mayor capacidad, porque la que tenía era obsoleta para luego aseverar que “...no sabe qué pasó con la información de la computadora...” (sic).

Por otro lado el testimonio del jefe de la actora, Sr. Adrián Lange (P.D. fs. 185/86) además de perder fuerza convictiva a tenor de lo declarado por los otros testigos, lo cierto es que resulta llamativo que siendo jefe de Givone afirme que “...no sabe por qué dejó de trabajar la actora...que por lo general no había exceso de horario...que no hubo ni suceso ni conversaciones salvo el cambio de asistente antes que la actora se reintegrara...que la empresa no deseaba que la actora dejara de trabajar y que se fuera de la misma...no recuerda que hubiera algún problema con la actora...” para luego desconocer la emisión y contenido de los e-mails de fs.45/46 que con carácter de URGENTE hacen referencia a la situación laboral de la actora diciendo “...no se acuerda ni por casualidad...no recuerda que hubiera algún problema con la actora...no recuerda haber tenido reunión como dice el documento, que la Sra. Beitía no trabaja más que fue despedida, que Godoy también fue despedido, que Givone dejó de trabajar en el 2006 y los otros dos no se acuerda...” (sic).

Eric Mienko (P.D. fs.187/88) si bien afirmó que a la actora durante su licencia no la reemplazó nadie y que cuando vio a la actora el dicente tenía su “nueva función” (sic), pasó a ser asistente sabiendo que la actora iba a ser su jefa pero que “no tuvo mucho diálogo con la actora por estar abocado a un trabajo en el que estaba solo...y que el dicente recibía órdenes de Adrián Lange cuando la actora estaba de licencia...” (sic); sin duda ello luce contradictorio con la tesitura defensiva de la demandada quien afirmara que las tareas de la actora fueron cubiertas transitoriamente por el Sr. Eric Mienko, por lo que tampoco le veo fuerza convictiva en orden a tener por demostrado que la empresa no deseaba la desvinculación de la trabajadora y que por el contrario deseaban que la misma continuara con su trabajo habitual (arts. 90 L.O. y 386 del Cód. Procesal).

Por consecuencia, a mi juicio, la prueba de testigos da cabal conocimiento de la situación de acoso moral que sufrió la Sra. Givone en las circunstancias que rodearon el reingreso a sus labores luego de la licencia por maternidad que por ley le correspondía.

Quiero puntualizar aquí que si bien el “acoso moral en el trabajo” aún no se halla legislado como figura autónoma justificante del despido, no resulta ser menos cierto que ello puede constituir injuria en los términos del art. 242 L.C.T. y justa causa de despido, conforme la ponderación que realice el juez y en virtud del carácter tuitivo de la legislación laboral en atención a la naturaleza del vínculo que se suscita en una relación laboral dependiente además de las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

Agrego a ello que “por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (conf. Marie- France Irigoyen, “El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana”. Edit. Paidós, Bs.As., 2000 pág.48 y sgtes.).

Es un fenómeno que no solo provoca deterioro del ambiente de trabajo sino que también ocasiona y favorece el absentismo, ya que produce un serio desgaste psicológico en el trabajador que lo padece, conociéndose hoy en día con el término de “mobbing” (de mob: muchedumbre, manada, plebe; de ahí la idea de incomodidad fatigosa, conf. Irigoyen, op. Cit.).

En el caso puntual de autos, quedó demostrado que la demandada ejerció sobre la actora un acoso sistemático consistente en mantenerla en una situación de incertidumbre y ambigüedad en punto a si se le indemnizaba o no lo que por ley le correspondía, optando la empleadora por sistematizar y aplicar toda una estrategia empresarial y/u organizacional de desgaste sobre la Sra. Givone consistente en: retiro de su asistente Fiorito, designación de otro asistente (Mienko) que conjuntamente con el otro jefe (Lange) la ignoraban, no la hacían partícipe de las reuniones ni decisiones de trabajo haciendo caso omiso de la jerarquía que como jefa ejercía la actora, retiro de su laptop y asignación de otra PC pero vacía de toda la documentación e informes con que la

Sra. Givone contaba como herramienta de trabajo para el eficaz desempeño de su prestación dentro de la empresa, correos electrónicos dando cuenta de la insistencia empresarial para que la Sra. Givone se fuera.

Todo esto que destaco y que ha resultado acreditado en la causa me forman convicción de la causal de injuria que invocara la trabajadora para poner fin al vínculo, cual lo es el manejo ciertamente manipulador con que optó la empleadora a la hora de considerar su reingreso a la empresa a poco de expirar su licencia por maternidad arrastrando así a la Sra. Givone a la situación de indefensión y desvalimiento donde activamente se la trató de mantener con el propósito sin duda de originar un desgaste para que la trabajadora se canse y se vaya además con las consecuencias fisiológicas que dicha situación le ocasionó, esto es estado de angustia, stress y nerviosismo, máxime cuando estamos en presencia de una trabajadora que recientemente había dado a luz su hijo (arts. 90 y 386 ya cit., ver peritaje psicológico de fs.104/106 y documental en sobre cerrado por secretaría).

No desbaratan mis conclusiones la elíptica afirmación de grado relativo a que la trabajadora no habría precisado concretamente el grave perjuicio que los cambios decididos por la empresa le hubieran ocasionado o el hecho de que el cambio de PC como de asistente en el caso aparecería como propio de la dinámica de la empresa todo ello con base en el tiempo durante el cual estuvo de licencia (siete meses), por cuanto, como se vio de la documental, pericial y testifical producidas, se puede comprobar sin hesitación que la situación se fue generando de manera previa al reingreso de la trabajadora alcanzando el punto más álgido con el retorno efectivo de la Sra. Givone a su trabajo y la obstaculización que encontró para desempeñar con normalidad las tareas que como jefe de “category management” desempeñaba para la demandada.

En virtud de todo lo expuesto, a mi juicio, le asistió derecho a la actora en decidir la ruptura del vínculo como lo hizo, por lo que propicio la revocatoria del fallo apelado en este substancial punto materia de recurso y agravio de la Sra. Givone.

IV. También le asiste razón en su pretensión respecto de la falta de registro como remuneratorio de la suma de \$250 en concepto de viáticos y de \$100 (y no como erróneamente consigna \$150, v. inicio a fs. 12) por gastos de telefonía celular (v. fs. 217 vta./219).

La prueba de testigos dio noticia cierta de que a la actora le abonaban reintegro de gastos por viáticos, además de proveerle un celular; esto sumado al informe del perito contador que da cuenta la mera exhibición por parte de la demandada de una planilla donde no se detalla con claridad el concepto de gastos a los que alude dicho registro, amerita aplicar la presunción del art. 55 L.C.T. (v. fs. 114 y fs. 116/16 vta. pto. 5, arts. 106 L.C.T. y 386 del Cód. Procesal).

Este Tribunal tiene dicho que “el art. 106 L.C.T. al considerar remuneración a los viáticos que no se acreditan por medio de comprobantes, establece una presunción “iuris tantum” sobre el

carácter salarial de los mismos, tendiente a evitar el fraude laboral evadiendo obligaciones legales emergentes del contrato de trabajo” (“Trueba, Federico C/ Agua y Energía”, Sent. nov-22-990).

En lo atinente al uso del celular en el caso, en virtud de las constancias probatorias, vale aplicar el mismo criterio, en tanto resultó comprobado que le era brindado a la trabajadora para el cumplimiento de sus tareas como jefe de category management, esto es el control y análisis de la participación de los productos de Danone en las góndolas de los distintos supermercados donde la actora debía concurrir para llevar a cabo su labor.

Por consecuencia, propicio revocar la sentencia también en este aspecto, por lo cual el salario de la Sra. Givone es de \$4.930 (\$4.580 + \$100+\$250).

V. En lo atinente al reclamo en concepto de “daño moral”, las circunstancias que rodearon la situación vivida por la Sra. Givone y que desembocó en la presente litis, a mi juicio hacen viable su pretensión.

Ello es así por cuanto las pruebas testifical y peritaje psicológico demuestran que la sucesión de hechos de los que fue objeto la actora tuvieron aptitud suficiente para afectar su salud psíquica-emocional, máxime cuando se trata de una trabajadora que recientemente había sido madre, etapa muy especial en la vida de una mujer, con todo lo que conlleva en su sensibilidad, en su plena etapa de lactancia y en el vínculo necesario e ineludible con su bebé recién nacido; todo un marco que, a mi juicio, dado el contexto de “mobbing” o “psicoterror” en el que se vio expuesta, me forman convicción del daño ocasionado a sus afecciones más íntimas, por lo que juzgo equitativo revocar el fallo también en este punto y hacer lugar al reclamo por este concepto (arts. 90, 386 ya cit.).

VI. También procede la indemnización reclamada con fundamento en los arts. 177, 178 y 182 L.C.T. por cuanto el despido del caso operó estando vigente la tutela legal de protección a la maternidad, criterio aplicable también para el supuesto de despido indirecto (SCBA “Luise C/ Celtia S.A., T y SS 1990-213).

VII. En cambio no resulta viable el incremento que pide con fundamento en el art. 10 LNE por cuanto arriba firme el incumplimiento de comunicar a la Afip, conforme art. 47 Ley 25.345.

VIII. En lo que respecta al incremento del art. 16 Ley 25.561, el mismo resulta procedente.

Digo ello porque el plazo de vigencia del art. 16 de la ley 25.561 ha sido prorrogado a través de sucesivos decretos y, posteriormente, mediante ley 25.972 (vigente al momento del distracto que motiva las presentes actuaciones), sobre lo que cabe señalar que la emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria ha sido declarada por el Poder Legislativo (cfme. art. 1 de la ley 25.561) y la C.S.J.N. ha admitido la validez de la afectación de derechos de aquella situación extrema, en tanto no se vulneren garantías esenciales, y ha afirmado que las situaciones de gravedad obligan a intervenir en el orden patrimonial, limitando los derechos en el tiempo para asegurar la autodefensa de la comunidad y

restablecimiento de la normalidad social que el sistema político requiere (fallos 136:16; 172:21, entre otros).

En tal sentido, estimo también que el espíritu de dicha normativa no fue el de circunscribir el incremento indemnizatorio exclusivamente al rubro “antigüedad” (de hecho, de la propia redacción puede leerse que la remisión al porcentaje adicional que fijase el Poder Ejecutivo Nacional “por sobre la indemnización” no implica limitarla a la indemnización misma) sino que se orientó a prorrogar la suspensión de los despidos sin causa justificada y demás disposiciones contenidas en la última parte del art. 16 de la ley 25.561 (en similar sentido, esta Sala in re “*Leguizamón, Miguel Angel c/ S.K.F. Argentina S.A. s/ Despido*”; S.D. 9.745 del 21.11.06).

IX. También procede el incremento indemnizatorio del art. 45 Ley 25.345, por cuanto tengo dicho que en lo que respecta a la aplicabilidad del decreto reglamentario 146/2001, acuden a mi memoria por una parte, el antiguo aforismo latino: “*rara est in dominos iusta licentia*”, y por otra, la tesis general del clásico libro de Juan Carlos Rébora: “*El Estado de Sitio y la Ley Histórica del Desborde Institucional*”, señalando lo difícil que le resulta a quien ejerce el poder una autolimitación que no traspase sus ceñidas facultades.

La cuestión se ha planteado no solo en nuestro derecho, sino también en democracias más antiguas y consolidadas, como Francia. Georges Ripert nos informa así, que a partir de la Revolución, “*Rousseau ne dit pas: les lois, il dit: la loi, et pour lui la loi est souveraine, car elle est l’ expression de la volonté générale*”... “*Il n’y a plus qu’une seule autorité: l’assemblée chargée de faire les lois. Elle détient la puissance législative dans son absolutisme*”. El gobierno de Vichy, a comienzos de la década del 40, bajo la sombra de la ocupación alemana dictó decretos-leyes y modificó leyes anteriores directamente por decretos, actos que luego fueron anulados, como se ve en : M. Göny: “*De l’ inconstitutionnalité des lois et des autres actes de l’autorité publique et des sanctions qu’elle comporte dans le droit nouveau de la Quatrième République (Jurisclasseur périodique, 1947, I, 613)* y en M. Pelloux, “*dont il suggère d’atteindre par le recours pour excès de pouvoir les actes administratifs qui seraient contraires a ces dispositions*” en “*Le Déclin du Droit*”, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1949.

Entre nosotros, como explica María Angélica Gelli: “*La Corte Suprema trazó, por primera vez, los límites de la competencia reglamentaria del Poder Ejecutivo en el caso “Delfino y Cía.”. Con mención expresa del anterior art. 86, inc. 2º, el Tribunal sostuvo que “existe una distinción fundamental entre la delegación de poder para hacer la ley y la de conferir cierta autoridad al Poder Ejecutivo o a un cuerpo administrativo a fin de reglar los pormenores y detalles necesarios para la ejecución de aquélla.”. Ahora bien, encontrar la línea divisoria entre una y otra constituye una cuestión problemática y, al decir de la Corte Suprema, una cuestión de hecho. (“Delfino y Cía” Fallos: 148:430, año 1927).*

En el caso de autos, estimo que esa línea divisoria ha sido traspasada y se ha configurado una desviación de poder que fundamenta la declaración de inconstitucionalidad del decreto 146/2001, y así lo voto.

En lo que concierne a la declaración de inconstitucionalidad de oficio, quiero poner de relieve que la Ley Cimera constituye el arquitrabe de nuestro sistema jurídico, desde adentro y no desde afuera del mismo, por lo que es obligación de los jueces –la primera- comparar la ley a aplicar en el caso concreto con lo imperado por aquélla, para asegurar la supremacía de los derechos fundamentales de los justiciables de manera eficaz, y hacer ceder la normativa que no se ajusta a la Constitución, para asegurar la prevalencia de ésta. Lo contrario sería hacer prevalecer la mera voluntad de las partes, de cuya expresión dependería la aplicabilidad de aquella, como si se tratara de una ley extranjera.

Así la inveterada máxima que se expresa en el brocárdico “Iura novit curia” sería objeto de un corte vertical: aplicable a las leyes comunes y otras normas inferiores a éstas, pero omitida respecto de la Constitución, salvo que alguna de las partes pidiera su aplicación. Estas consideraciones me inclinan a pronunciarme por la declaración de inconstitucionalidad del ya mencionado decreto 146/2001 de oficio, y así doy mi voto.” (Esta Sala VII, S.D. 39.195, 18/05/06; autos: “*Beraja, Catalina c/ Enser, Luis y otro s/ Despido*”).

Sugiero entonces revocar el fallo también en este aspecto.

X. Con el fin del cálculo del monto de condena estaré a la base remuneratoria de \$ 4.264,50 que es el tope que informa el CCT 152/91 de trabajadores de aguas y bebidas gaseosas aplicable al caso.

En consecuencia la actora se hace acreedora a las siguientes sumas: 1) art. 245 L.C.T.: \$21.322,50 (\$4.264,50 x 5 años); 2) art. 232 L.C.T.: \$8.529 (\$4.264,50 x2);3) s.a.c. s/2): \$710,75; 4) art.182 LCT: \$55.438,5 (\$4.264,50 x13 salarios); 5) art. 45 Ley 25.345; \$12.794 (\$4.264,50 x 3 salarios); 6) art. 15 LNE: \$29.852 (1+2); 7) art. 2º Ley 25.323: \$14.926; 8) art. 16 Ley 25.561 (cfme. Decreto 1433/2005, 50%): \$42.645,9) daño moral: \$18.621,77 (10% s/monto condena); TOTAL: \$204.839,52 importe que se le aplicará la tasa de interés dispuesta en el Acta 2357 (Res. Nro.:8 CNAT) desde la fecha del distracto y hasta su efectivo pago.

XI. Asimismo la demandada deberá confeccionar y hacer entrega de un nuevo certificado de trabajo conforme art. 80 L.C.T., en virtud de las constancias de la litis y el certificado a los fines previsionales que contenga la mención de: categoría, salarios percibidos -mes por mes- y tiempo de trabajo cumplido; todo ello, dentro del mismo plazo que el capital de condena (art. 80 L.C.T. y art. 12 inc. “g” de la ley 24.241).

Dicho certificado se debe acompañar a partir de que sea notificada la intimación expresa que se deberá practicar luego de devueltos los autos a primera instancia.

XII. La nueva solución del pleito impone dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios de grado y proceder a una nueva regulación (arts. 68 y 279 del Cód. Procesal).

En consecuencia, propicio que las costas en ambas instancias sean impuestas a la parte demandada vencida (art. 68 del Cód. Procesal), y sugiero regular los honorarios de primera instancia para la representación y patrocinio letrado de la parte actora, demandada y perito contador en el 17%, 15% y 8%, respectivamente, a calcularse sobre el monto definitivo de condena más sus intereses (art. 38 L.O. y demás normas arancelarias vigentes).

XIII. De tener adhesión este voto, los honorarios de alzada propicio regularlos para la representación y patrocinio letrado de la parte actora en el 30% y los de la parte demandada en el 25%, respectivamente, de lo que en definitiva les correspondiere por la actuación que les cupo en la primera instancia (art. 14 Ley del arancel).

LA DOCTORA ESTELA MILAGROS FERREIROS DIJO: por compartir sus fundamentos adhiero al voto que antecede y agrego: Debo recordar que el art. 45 de la ley 25.345 agregó como último párrafo al 80 de la L.C.T. el siguiente texto: "...si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos... dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último ...". A su vez el Decreto Reglamentario 146/2001 en su art. 3º dispuso que "...el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos... dentro de los 30 (treinta) días corridos de extinguido, por cualquier causa el contrato de trabajo".-

Ahora bien, si bien esta Sala que integro ha resuelto en algunos casos del pasado que resulta insuficiente –por prematura- la intimación de entrega del certificado antes de cumplidos los 30 días que establece la reglamentación, un nuevo y detenido examen de la cuestión, me conduce a arribar a una solución diferente, sobre la base de considerar que la requisitoria que se impone al trabajador constituye un claro exceso reglamentario, en relación a la norma superior que reglamenta (art. 45 antes citado).-

Me explico: cabe tener en cuenta que las decisiones del Poder Ejecutivo se manifiestan jurídicamente por medio de "decretos" y en el derecho argentino se conocen cuatro clases principales de decretos del Poder Ejecutivo que son: 1) de ejecución o reglamentarios; 2) autónomos; 3) delegados, y 4) de necesidad y urgencia.-

De acuerdo a esta clasificación que realiza el Dr. Néstor Pedro Sagüés (ver "Elementos de Derecho Constitucional" Tomo I, pág. 596 y sgtes.) en el caso en análisis estamos considerando un decreto que es **reglamentario** de una ley. Señala el jurista que los *decretos de ejecución o reglamentarios* son aquéllos que le dan nombre al Poder Ejecutivo, en tanto órgano estatal encargado de instrumentar y efectivizar las leyes. La Constitución Nacional en su art. 99,

inc. 2 entre las competencias del presidente puntualiza que “expide las instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, **cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias**” (el destacado me pertenece). Queda claro entonces que el decreto reglamentario está jerárquicamente subordinado a la ley.-

Desde esta perspectiva un texto legal puede ser modificado por el decreto en cuanto a sus modalidades de expresión, siempre que no afecte su sustancia. Según señala la Corte, la sustancia de la ley atañe a su *espíritu* y a sus *finés* (“S.R.L. Narden Argentina” Fallos, 280:18 y “Gravano”, Fallos, 283:98).-

Cabe tener en cuenta también -como señala el autor citado- que la colisión entre el decreto y la ley se da en estas hipótesis: a) **invasión de áreas legislativas**: ocurre, para el criterio de la Corte cuando el decreto, so pretexto de perfeccionar las normas existentes, legisla en asuntos que son competencia del Congreso y b) **desnaturalización de la ley**: cuando el decreto excede el ámbito de la interpretación posible u opinable de la ley, optando por una solución fuera de esta.-

Y bien, a mi modo de ver con el decreto 146/2001 estamos en la segunda hipótesis descripta, en tanto, como señalé al iniciar el presente considerando la requisitoria que el mismo impone al trabajador excede claramente lo que establece la norma superior que reglamenta (art. 45 antes citado).-

Aunque así no lo creo, suponiendo idéntica jerarquía de leyes, de igual manera en el caso de diferencia notoria como el presente, hubiera tenido que optarse por la norma más favorable (art. 14 bis CN).

En razón de lo que he dejado expresado entiendo que cabe declarar la inconstitucionalidad del decreto 146/2001.-

No dejo de advertir que en el presente caso la actora no ha planteado la inconstitucionalidad de dicha norma en la demanda. Sin embargo, no veo obstáculo, en las particulares circunstancias señaladas, en tratar el tema de todos modos, como ya he expresado en un precedente en el que he votado integrando la Sala VI: “Herrero Carlos Alberto c/ ESSO S.A.”, sent. 58.335 del 6/06/05, del registro de la Sala VI; ver también de esta Sala VII “Bretaña, Juan Antonio C/ Escuela Superior de Hotelería S.A. S/ Despido”, sent. 38.760 del 13-09-05.-

Sostengo esto porque la función del juez que se enuncia con el adagio latino “iura novit curia”, es suplir el derecho que las partes no le invocan o que le invocan mal. Es consecuencia de ello, que los hechos del proceso, deben ser invocados y probados por las partes, pero en lo atinente al derecho aplicable el juez debe fallar, conforme a lo que él considera y razona como conducente a la decisión del proceso. Lo dicho ha llevado a Bidart Campos a sostener que “el juez depende de las partes en lo que tiene que fallar, pero no en cómo debe fallar”.-

Es que el control de constitucionalidad no depende de las partes porque la supremacía de la Constitución es de orden público.-

Por otra parte, no puede argüirse en contra de lo expuesto la posible violación del derecho de defensa o de una posible indefensión, ya que la doctrina mayoritaria, sostiene ya hace tiempo, que frente al “derecho aplicable” no se puede argumentar el derecho de defensa, ya que hay que prever la cuestión constitucional, dentro de ese derecho de defensa y no tenerlo en cuenta por las partes, sólo sería una imprevisión que puede atenderse y que sólo sería imputable a ellas.-

En tal sentido, no sólo Bidart Campos ha manifestado su adhesión a esta doctrina, sino otros autores de talla, como Hitters, Juan Carlos (ED 116-20) y Ramírez Bosco (DT XLIII-B).-

Este último autor destaca asimismo la vinculación de la declaración de oficio de la inconstitucionalidad con el principio de irrenunciabilidad del Derecho del Trabajo y, a su vez, como derivación necesaria o derivada del principio protectorio.-

Asimismo es del caso recordar que el más Alto Tribunal de la República ha señalado hace algunos meses que “es elemental en nuestra organización constitucional, la atribución que tienen y el deber en que se hallan los tribunales de justicia, de examinar leyes en los casos concretos que se traen a su decisión, comparándolas con el texto de la Constitución para averiguar si guardan o no conformidad con esta y abstenerse de aplicarlas si se encuentran en oposición a ellas (Fallos 311:2478, entre muchos, esta SALA VII, S.D. N° 39188 de los 8.5.06 autos: “Bourel, Martín Federico c/ Vicus S.R.L. s/ despido”).

Por los motivos expuestos, que resultan plenamente aplicables al presente caso, corresponde admitir la indemnización contemplada por el art. 80 de la L.C.T.

EL DOCTOR JUAN CARLOS EUGENIO MORANDO: no vota (art. 125 de la ley 18.345).

A mérito de lo que resulta del precedente acuerdo, el Tribunal RESUELVE: 1) Revocar la sentencia apelada y condenar a la demandada “AGUAS DANONE ARGENTINA S.A.” a pagarle a la actora SRA. JULIETA BELEN GIVONE dentro del quinto día la suma de **DOSCIENTOS CUATRO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y NUEVE PESOS CON CINCUENTA Y DOS CENTAVOS** (\$204.839,52), más sus intereses, conforme lo explicitado en el considerando X. del compartido primer voto. 2) Condenar a la demandada a hacer entrega de los certificados del art. 80 L.C.T. conforme modalidad y plazos ya explicitados en el considerando XI. del compartido primer voto. 3) Costas en ambas instancias a la parte demandada. 4) Regular los honorarios de primera instancia para la representación y patrocinio letrado de la parte actora, demandada y los del perito contador en el DIECISIETE POR CIENTO (17%), QUINCE POR CIENTO (15%) y OCHO POR CIENTO (8%), respectivamente, a calcularse sobre el monto definitivo de condena más sus intereses. 5) Regular los honorarios de alzada para la representación y patrocinio letrado de la parte actora y los de la parte demandada en el TREINTA POR CIENTO (30%), y en el VEINTICINCO POR CIENTO (25%),

respectivamente, a calcularse sobre lo que en definitiva les correspondiere por la actuación que les cupo en la primera instancia. Regístrese, notifíquese y devuélvase.

JURISPRUDENCIA ANOTADA

El despido directo de un trabajador jerárquico acosador y un importante aporte jurisprudencial

Autor: Precedo, Enrique A.

Fuente: RDLSS 2007-9-784

Comentario a:

- C. Nac. Trab., sala 2ª, 6/3/2007 - S., S. G. v. Grupo Ilhsa S.A. y otro,

Distintas cuestiones, ninguna de ellas menor, aparecen tras una primera lectura del fallo aquí analizado.

El primer aspecto que surge como opinable es el relativo al rigor con que deben ser entendidas las previsiones del art. 243 LCT. (t.o. 1976, ALJA 1976-A-128), en cuanto a que las causas del despido deben estar concreta y puntualmente indicadas, deben ser aplicadas e interpretadas. En este punto, sin dudas, es puntillosa la lectura del magistrado preopinante, Dr. Mazza. Así, señala como definitorio el hecho de que haya existido un "sumario previo" (cuya sustanciación pareciera indicarla como meritoria, respecto de la empleadora juzgada y de todas las empleadoras, en rigor -recuérdese la obligatoriedad de este mecanismo en el ámbito bancario, por ejemplo-), y a caballo de ese "expediente interno" (y destacando además que ínterin su sustanciación el actor admite haber sido suspendido, con algún conocimiento de las circunstancias ventiladas), el magistrado concluye que el trabajador despedido tuvo un grado de conocimiento tal de las circunstancias alrededor de las cuales giraba la ruptura contractual laboral, que torna impropia la defensa del despido, en el sentido de que la falta de precisión en el texto rescisorio habría vulnerado su garantía constitucional de defensa en juicio.

No deja de ser este aspecto inicial (y más allá de que tras una lectura íntegra podría aparecer, en tanto introductorio, como tema complementario) de singular riqueza analítica. Efectivamente, el aplicar (máxime en casos particulares, como el de autos, donde lo que se ventila no son circunstancias menores, precisamente) mayor o menor rigor a las formalidades que vayan a ser exigidas por los jueces a la hora de validar la eficacia o ineficacia de un telegrama

rupturista significa sin lugar a dudas un posicionamiento que no apunta tanto a los principios particulares de esta disciplina (el esencial, sin dudas, el protectorio respecto del trabajador) como a un principio más general, como lo es el de justicia. Efectivamente, y en tanto esté acreditado (como así resulta considerado en el supuesto sub examine) que el trabajador estuvo, debió estar y estaba en conocimiento de los extremos imputados, el enfatizar con qué grado de "precisión descriptiva" fueron expuestas tales circunstancias significa abogar en pro de la aplicación de exigencias vinculadas al "rigor formal excesivo", que han sido reiteradamente condenadas por la jurisprudencia desde antaño.

No es menos cierto, desde ya, que la letra del art. 243 LCT. debe ser respetada a ultranza, en tanto su objetivo normativo es garantizar que todo aquel que resulta despedido lo sea con acabado conocimiento de las circunstancias que motivan ese resultado, fundamentalmente a los fines de admitir su defensa. Y el magistrado preopinante así lo concluye, y lo destaca, no obstante considerar que (en el caso específico) las exigencias de ese artículo se habían cumplido, concentrándose no tanto en el texto del telegrama rupturista como en los antecedentes (fundamentalmente, en el "sumario previo" referenciado incluso en el texto impugnado), lo que tornaba inopinable el hecho de que el trabajador conocía las circunstancias que estaban siendo ventiladas a su respecto (y específicamente respecto de la continuidad o ruptura contractual laboral).

No se trata, entiendo, de admitir excepciones respecto de la letra del art. 243 , sino de considerar (en el caso específico, reitero) que tales exigencias se habrían cumplido, incluso mediante circunstancias (en lo principal, el sumario) complementarias al texto rupturista individualmente considerado.

Se me ocurre añadir, además, que pensar tal como piensa el juzgador cuya decisión aquí se analiza no es sino intentar (equivocadamente o no, según quién lo opine) alcanzar de la mejor manera posible el valor "justicia" al que hacíamos referencia precedentemente. Así, surge como claro e inopinable que el actor conocía, y debía conocer, las circunstancias que caracterizaban su despido. Entender que, no obstante ello, el hecho de que el último telegrama tuviera algún aspecto observable, en términos de "precisión descriptiva" (por ejemplo, al no individualizar a las personas que se habrían visto afectadas por la conducta del actor), resulta significativo a la hora de establecer un resultado es, sin lugar a dudas, algo no compatible con un criterio de justicia más o menos elemental. Es evidente, entonces, que aun contra los intereses del trabajador (en este caso), el juzgador ha decidido hacer una mirada efectivamente realista en torno de la controversia que es puesta a su decisión, y priorizar (en este sentido) las cuestiones sustantivas por sobre las estrictas formalidades.

Superado este primer aspecto de análisis, el juzgador se concentra (a continuación) en las cuestiones "de fondo": puntualmente, en las actitudes protagonizadas por el trabajador accionante. Así, tras ponderar las diversas vías acreditatorias, los camaristas terminan concluyendo que está acreditado el protagonismo por parte del trabajador despedido de una serie

de actitudes (que resultan puntual y pormenorizadamente analizadas, en términos de acaecimiento y de consecuencias) que bajo ningún concepto pueden ser sino concluidas como injuriantes respecto de la empleadora, y con entidad más que suficiente como para justificar el despido impuesto. Y en el fallo analizado se hace un esfuerzo complementario por agravar la consideración de tales inconductas (las ofensas que incluyen aspectos sexuales son movilizadoras, sin ningún lugar a dudas), pero, en definitiva, se les termina dando entidad (como justificantes de la ruptura contractual) de la única manera admitida en nuestra legislación, en tanto se considera que las circunstancias acreditadas como ocurridas habrían sido de una gravedad tal que tornaban de imposible continuación al vínculo contractual (art. 242 LCT.).

Y más allá de las particularísimas características de este caso (y el nivel de "impacto interpretativo" que provoca la conducta de quien aprovecha una situación jerárquica relativa para abusar de sus subordinados incluso en las facetas más íntimas), el despido también se encuentra justificado si el matiz de interpretación al que se someten tales actitudes se ajusta al criterio "clásico" del concepto de injuria.

Destáquese, en este último aspecto, que a diferencias de muchas otras legislaciones del planeta donde las "causales de extinción contractual laboral" aparecen descriptas con mucho más precisión ("tipologizadas", en algún punto), el criterio adoptado por nuestro sistema (y consagrado por Norberto Centeno, al coordinar la redacción de nuestra actual Ley de Contrato de Trabajo) es absolutamente amplio. Así, cualesquiera incumplimientos que tornen de imposible continuación al vínculo tienen entidad como para justificar su ruptura.

La jurisprudencia ha tratado y trata los extremos básicos a la luz de los cuales corresponde merituar la entidad de la injuria (como antecedente directo de un distracto laboral). Y lo hace como históricamente lo hizo, enfatizando el hecho de que los parámetros básicos de la valoración de la injuria laboral son la causalidad, la proporcionalidad y la oportunidad.

La causalidad está directamente relacionada con la existencia de los extremos fácticos en los que (legítimamente) tuviese sustento la "injuria laboral".

La proporcionalidad es, tal vez, el parámetro más sustantivo de aquellos que se establecen como referencias obligatorias. En definitiva, y tal como lo corrobora la doctrina jurisprudencial, "el poder sancionador del empleador que deriva de su facultad de dirección de la empresa laboral no puede ejercerse en forma absoluta y mucho menos indiscriminada y arbitrariamente, ya que entre otros caracteres se encuentra el de la proporcionalidad o razonabilidad entre la falta y la pena que recibirá el dependiente, que siempre y en cada caso es de doble carácter, pues al aspecto moral que implica toda sanción se agrega la pérdida de salarios".

En análogo sentido, se ha establecido que "el art. 242 RCT. impone al juzgador la obligación de valorar prudencialmente los hechos invocados como configurativos de la injuria alegada, a efectos de determinar si los mismos presentan tal gravedad que no permiten la

prosecución de la vinculación laboral existente entre las partes. Entre los elementos a considerar se encuentra la proporcionalidad de la sanción, pues hechos aislados o de escasa magnitud no admiten la aplicación de la máxima sanción prevista por el ordenamiento legal".

En el caso de autos, sin dudas, se llevó a cabo una "valoración prudencial" de tales circunstancias, y se concluyó que las mismas presentaban la gravedad exigida a los fines de justificar la ruptura. Agravado, sin dudas, por el condimento estrictamente sexual, y la ponderación de características análogas a las que están siendo estudiadas por una importante corriente doctrinaria más o menos reciente, que mencionan hipótesis de "acoso laboral" (mobbing) y modernas formas de injuria. Pero el "concepto clásico" de nuestro vigente art. 242 es inmovible: en el caso que nos ocupa, y más allá de la característica "extra" (relativa a lo opinable de la actitud del trabajador, incluso en términos de perversión, morbosidad y desequilibrio psicológico), lo concreto es que se entendió que aquél, que protagonizaba actitudes de estas características, sin dudas era responsable de que el contrato fuera de "imposible prosecución", en tanto es evidente que ningún empleador puede verse obligado a tolerar a aquel empleado que perjudica (con tantísima gravedad, además) a sus compañeros (puntualmente, sus compañeras). Y ello, tal como resulta interpretado por los juzgantes, es justicia.