



Carrera  
**Abogacía**



# **Universidad Empresarial Siglo 21**

## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

INCORPORACIÓN DEL ACOSO LABORAL  
-MOBBING- COMO CAUSAL DE DESPIDO  
INDIRECTO EN EL MARCO LEGAL ARGENTINO.

AUTOR: MARCELO JORGE REY

LEGAJO: ABG 01638

ABOGACÍA

2013

## **Dedicatoria.**

Quisiera dedicar este trabajo y el final de mi carrera a mis hijos, Matías y Fernando, a mi mujer, Soledad, que fueron el sostén fundamental para poder cumplir con este tan anhelado sueño.

Gracias a ellos y a su apoyo incondicional hoy culmino una etapa muy importante de mi vida y estoy sumamente orgulloso de poder contar con el amor que me brindan todos los días. Quisiera decirles que los amo con todo mi corazón.

A mis padres, que me iluminaron en el camino de la vida y me inculcaron valores éticos fundamentales para ser una mejor persona.

A mis amigos, que me apoyaron en todo momento y me acompañaron a lo largo de estos años de estudio...



## **Agradecimientos.**

Quisiera agradecer a mis hermosos compañeros virtuales de la siglo XXI! Que en gran parte gracias a ellos hoy puedo decir que culmino una etapa muy importante en mi vida y es el puntapié de inicio hacia un futuro mejor, gracias por los consejos recibidos, los retos, las palabras de apoyo en tiempo de finales difíciles y el continuo apoyo para seguir en esta hermosa carrera.

Les estoy sumamente agradecido de corazón porque confiaron en mí a pesar de las distancias y de muchas veces no conocernos personalmente, a los que tuve la posibilidad de conocer me lleve una satisfacción muy grande, no pensé encontrar tanta gente buena dispuesta a ayudar y a encaminarnos todos juntos hacia un futuro mejor.

A todos ustedes...

Gracias...



<b>Índice</b>	<b>Página</b>
1- Introducción.....	6
2- Abstract.....	7
3- Problema de investigación.....	8
4- Descripción del tema.....	8
5- Justificación del tema.....	9
6- Objetivos.....	10
7- Metodología.....	11
8- Tipo de investigación.....	13
<b>Capítulo 1: Aspectos generales.....</b>	<b>14</b>
I. Definición conceptual del mobbing.....	14
II. Principales características.....	17
III. Semejanzas y diferencias con otras figuras afines.....	19
IV. Consecuencias del mobbing.....	21
V. Conclusiones parciales.....	25
<b>Capítulo 2: Aspectos específicos.....</b>	<b>26</b>
I. Fases del mobbing.....	26
II. Tipos de mobbing.....	28
III. Perfil del acosador.....	29
IV. Conductas típicas del acosador.....	31
V. Perfil del acosado.....	32
<b>Capítulo 3: Alternativas de recepción de la figura del mobbing en el ordenamiento jurídico argentino.....</b>	<b>34</b>
I. Soluciones en la ley de contrato de trabajo.....	34
II. Supuestos y condiciones necesarios para configurar el despido indirecto...36	36
III. Análisis del proyecto de ley de violencia laboral.....	38
IV. Leyes administrativas provinciales.....	39
V. Ley de protección integral de las mujeres.....	48

VI.	Opciones más convenientes para la incorporación del mobbing en el marco jurídico argentino.....	50
<b>Capítulo 4: El mobbing en la jurisprudencia Argentina.....</b>		<b>53</b>
I.	Caso Dufey Rosario Beatriz c/ entrenamiento Patagonia S.A.....	53
II.	Jurisprudencia provincial.....	55
III.	Jurisprudencia nacional.....	58
IV.	Sinopsis de jurisprudencia Argentina.....	68
V.	Conclusiones parciales.....	71
<b>Capítulo 5: El mobbing en el derecho comparado e internacional.....</b>		<b>72</b>
I.	Mobbing en España.....	72
II.	Mobbing en Latinoamérica.....	76
III.	Tratados sobre derechos humanos.....	77
IV.	Resoluciones de la Organización internacional del trabajo ( OIT).....	79
V.	Conclusiones parciales.....	82
9-	Conclusiones finales.....	83
10-	Anexos.....	86
11-	Bibliografía.....	173

## **1- Introducción.**

El mobbing o acoso laboral se ha convertido en una problemática de los tiempos actuales, ya que es en el seno de la empresa moderna donde se suscitan la mayoría de los casos de mobbing.

La gran competitividad en los puestos de trabajo insuena al personal a desarrollar este tipo de conducta abusiva por parte de los empleadores y en algunos casos de los pares, para lograr el desánimo en aquellas personas que por su conducta o actitud laboral despiertan en el acosador esta forma macabra de relacionarse.

Ante la falta de una legislación específica al respecto nuestro problema en cuestión es poder determinar qué supuestos son necesarios para poder configurar y delimitar legislativamente en la ley 20.744 de contrato de trabajo este tipo de acoso para cuando se dé esta figura en el distracto de la relación laboral.

Trataremos de sacar una conclusión correlativa con todo el trabajo presentado donde se muestre a las claras la importancia de delimitar legislativamente la figura del mobbing a nivel nacional.

## 2- Abstract.

Mobbing or workplace bullying has become a problem of modern times, as it is within the modern enterprise which arise most cases of bullying.

The very competitive in the jobs consuming staff to develop this type of abusive behavior by employers and in some cases the pairs, to achieve discouragement in those who by their behavior or attitude in the wake workplace bully this macabre way of relating.

In the absence of specific legislation about our problem in question is to determine what assumptions are needed to configure and define legislatively in law 20.744 of employment contract for such harassment when this figure in the relationship distractors labor.

Try to draw a conclusion correlated with all the work presented which show the importance of defining clear the figure of mobbing legislatively nationwide.

### **3- Problema de investigación.**

¿Bajo qué supuestos y condiciones pueden considerarse al mobbing como una causal de despido indirecto en el marco jurídico argentino?

### **4- Descripción del tema.**

La siguiente investigación parte de la descripción conceptual del acoso laboral – Mobbing - un tipo de abuso frecuente en estos tiempos a la dignidad humana y laboral que utilizan las personas en el ámbito de trabajo para influir de manera prolongada y negativa en el comportamiento del resto de los empleados para afectar moral, psicológica y laboralmente aquella persona que por sus aptitudes o forma de ser puede causar un malestar en sus superiores y/o compañeros, originando en ellos esta maliciosa forma de comportamiento que afecta cada vez más a las personas en sus trabajos.

Se desarrollarán las etapas que llevan a identificar este tipo de acoso laboral que aqueja a las personas y que logran en la mayoría de los casos desanimar, degradar y apartar laboralmente a los trabajadores, no solo para excluirlos de la empresa sino también para hacerlo internamente, abatiéndolos en su forma de pensar y actuar para lograr este desanimo constante que lleva a las personas a sufrir psicológicamente dentro de su vida laboral.

Se presentarán las diferencias que tiene esta problemática con respecto a otras actitudes o comportamientos que suceden en el ámbito laboral y que no deben confundirse con el problema que abordaremos.

Analizaremos este tema en el derecho comparado para evaluar las distintas legislaciones; además estudiaremos cómo algunas leyes provinciales ya evaluaron el tema y dictaron normas al respecto.

Finalmente y cómo base de nuestro trabajo se planteará la posibilidad de incorporación de este tipo de acoso laboral - Mobbing- a la legislación Argentina en su ley 20.744 de contrato de trabajo o bien fundamentar la necesidad de una nueva ley que apunte a cubrir este tipo de acoso laboral.



## **5- Justificación del tema.**

El tema elegido para desarrollar el TFG tiene un amplio marco teórico-práctico en la actualidad, con relaciones laborales que fueron creciendo en los últimos tiempos, el fenómeno del mobbing se desarrolla con un amplio campo de acción en las empresas.

Con el devenir de una economía fortalecida en la última década hizo que las relaciones laborales crecieran y se lograra una gran competitividad en el seno de las empresas y de las relaciones laborales, produciéndose en algunos casos este flagelo laboral denominado mobbing de reciente incursión en el marco de las empresas.

Es por ello que se expone este tema ya que al exponerlo y comprender este fenómeno es que se pretende definir su concepto, enmarcar sus características, mostrar las consecuencias pero fundamentalmente tratar de mostrar la suma importancia que tendría para la legislación laboral incorporarlo en el marco de la ley de contrato de trabajo o a través de una ley especial para poder dejar bien claro que cualquier actitud lesiva usando y abusando del concepto propuesto conllevará la ruptura del nexo laboral por parte del trabajador con las consecuencias pertinentes que propondremos en el TFG.

Eso supondría anexar más protección y derechos a los trabajadores que están bajo la órbita de la ley 20.744 de contrato de trabajo y afianzaría aún más las garantías constitucionales (art. 14 CN) sobre el trabajo digno en pos de un mercado laboral competitivo pero sano, libre de presiones laborales psicológicas.

Es por todo lo expuesto que proponemos determinar las consecuencias jurídicas de la no legislación del instituto del mobbing analizando las leyes, doctrina y jurisprudencia expuestas hasta el momento para reseñar la importancia de enmarcar al mobbing como una consecuencia de la ruptura del nexo laboral por parte del trabajador, protegiendo y dando mayores garantías para un trabajo digno proponiendo un marco regulatorio dentro de la ley de contrato de trabajo 20.744 o bien a través de una ley especial.

## **6- Objetivos.**

### **6.1- Objetivo general.**

Analizar cuáles son los supuestos y condiciones necesarias dentro del ámbito laboral para que la figura del mobbing pueda considerarse o incorporarse como causal de despido indirecto en la ley de contrato de trabajo 20.744.

### **6.2- Objetivos específicos.**

- Explicar cuáles son los supuestos que deben configurarse para detectar la figura en cuestión.
- Comparar la figura del mobbing con otros tipos de abuso y/o situaciones que ocurren dentro del ámbito laboral.
- Analizar el leading case “Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimiento Patagonia S.A.” y los fundamentos de la decisión de los jueces al aceptar la figura del mobbing.
- Analizar en el derecho comparado cómo se recepta la figura y las posibles soluciones referidas al mobbing.
- Analizar el proyecto de ley sobre violencia laboral y acoso sexual laboral de fecha 28/11/2007 para observar los puntos más importantes de la regulación de la figura del mobbing.
- Describir cuáles serían las opciones más convenientes para la incorporación expresa de esta figura en el marco jurídico argentino.

## 7- Metodología de investigación.

En el presente apartado definiremos las pautas generales sobre las definiciones y los métodos que se pretenden utilizar para resolver nuestro problema de investigación.

Como bien se señaló antes, al ser un problema de investigación definiremos cuál es el concepto de investigación para ir delimitando conceptos que se utilizarán para desarrollar el tema elegido.

Algunos autores nos dicen que la investigación es:

*... es un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad...-una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales,-o mejor-, para descubrir no falsedades parciales... (Ander-Egg, 1995)*

Dentro de los distintos métodos posibles para realizar una investigación (observación de datos y documentos, observaciones de campo, entrevistas, cuestionarios, etc.) el acorde para encarar nuestro problema de investigación es el de observación de datos y documentos, esto es *“la observación documental o de materiales escritos o aplicados por el investigador; constituyen la principal vía de recolección práctica y metodológicamente válida para el estudio”* (Hernández y Otros, 2003, pág. 92)

La metodología utilizada en nuestro TFG será la cualitativa puesto que al ser nuestro problema de abordaje un tema nuevo en derecho se sigue que todavía no hay datos certeros medibles a través de métodos cuantitativos, pero empero tiene un enfoque social-laboral que se desarrollará a través del método cualitativo. Así pues nos dicen Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier y García Jiménez, Eduardo (1996).

*...La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales –entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos- que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas.*

Mediante el uso de esta técnica explicaremos de qué manera la jurisprudencia ha receptado al mobbing como una causal más de rotura del nexo laboral y también nos apoyaremos en esta técnica para recabar toda la información pertinente proveniente de la doctrina para delimitar todo lo relacionado al mobbing y sus consecuencias en el plano de las relaciones laborales.

Así como surge de la definición precedente utilizaremos la técnica mencionada para analizar las distintas fuentes primarias y secundarias que utilizaremos para el desarrollo de nuestro trabajo.

Las fuentes a utilizar en nuestro trabajo serán las siguientes:

**Primarias:** Fuentes primarias son aquellas que contienen información original, que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por alguien más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa. (Silvestrini 2008)

Así como base de nuestro trabajo investigaremos lo que nos dicen los fallos y sentencias dictados en Argentina sobre mobbing, evaluaremos lo que dictaron los jueces respecto a nuestro problema de investigación, veremos cómo los jueces pese a no existir una ley específica al respecto incluyen al mobbing como una figura más del art 242 de la ley de contrato de trabajo como una causal mas de despido indirecto dado que todavía no existe una legislación específica al respecto.

**Secundarias:** Contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias.

Se debe hacer referencia a ellas cuando no se puede utilizar una fuente primaria por una razón específica, cuando los recursos son limitados y cuando la fuente es confiable. La utilizamos para confirmar nuestros hallazgos, ampliar el contenido de la información de una fuente primaria y para planificar nuestros estudios. (Silvestrini 2008)

Así como fuentes secundarias mencionaremos a la doctrina, varios autores han desarrollado libros y ensayos sobre nuestro problema de investigación, ya que es un

problemática muy actual y digna de desarrollo de investigación para poner en conocimiento este tipo de abuso que se da en las relaciones laborales.

En base al tema elegido brindaremos una delimitación temporal de nuestro problema de investigación, esto nos lleva a delimitarlo temporalmente en forma reciente, puesto que el mobbing aun no encontró sustento legislativo en la actualidad.

Así el caso testigo de este tipo de abuso laboral data del 6 de abril de 2005, en esa ocasión el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Rio Negro dicto el fallo reconociendo a la figura del mobbing como causal de despido indirecto, basándose en la doctrina y en los hechos alegados por la parte actora.

En el derecho comparado estas situaciones ya se habían planteado con anterioridad en la justicia, en la causa "Erriquez, Giacomina c. / Ergom Materie Plastiche s.p.a." (Tribunal de Turín, 16/11/1999)<sup>1</sup>.

Así nos enfocaremos en analizar la distinta legislación, jurisprudencia, doctrina y fallos que nos adentran en nuestra problemática.

## **8- Tipo de estudio.**

El tipo de estudio adecuado y seleccionado para llevar a cabo este trabajo es el método exploratorio.

Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes (Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista, Pilar, 1997).

Así nuestro problema de investigación nos marca que este tipo de abuso laboral denominado mobbing de reciente interpretación en la doctrina y la jurisprudencia encuadra con el desarrollo del tipo de estudio exploratorio.

---

<sup>1</sup> Erriquez, Giacomina contra Ergom Materie Plastiche s.p.a. sentencia del tribunal de Turín del 16/11/1999 publicado en DT 2000-B, 2011

# **CAPITULO 1**

## **Aspectos generales.**

El presente capítulo pretende enmarcar el fenómeno del mobbing desde su aspecto descriptivo, explicando las definiciones conceptuales, principales características, sus consecuencias, se desarrollara todo lo atinente a la información obtenida en cuanto a la descripción de este flagelo laboral.

### **Definición conceptual del mobbing.**

En el presente trabajo final de graduación (TFG) trataremos el tema del mobbing y cómo este flagelo debería estar incorporado de forma clara y precisa como una de las causales de despido indirecto en la ley de contrato de trabajo 20.744.

El término Mobbing<sup>2</sup>, proviene del verbo inglés “to mob”, que significa regañar, maltratar, asediar o atacar. Como sustantivo, “mob” significa muchedumbre y escrito con la primera letra en mayúscula “Mob” hace referencia a la mafia. Es decir, este término suele utilizarse para referir a una muchedumbre que asedia o persigue a alguien.

Dentro de las distintas definiciones que tiene este acoso laboral denominado mobbing se podrá describir al tema en cuestión de diversas formas; al no estar contemplada esta figura legislativamente, su definición será tomada de varios autores nacionales y extranjeros.

*...El mobbing o acoso moral o psicológico en el ámbito laboral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo*

---

<sup>2</sup> León Rubio, J.M. (s.f.). EL MOBBING O ACOSO PSICOLÓGICO: un problema psicosocial. Recuperado el día 19/02/2013 de [http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-El\\_mobbing\\_o\\_acoso\\_psicol%C3%B3gico\\_Sevilla\\_leon\\_rubio\\_2%C2%AAedicion.pdf](http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-El_mobbing_o_acoso_psicol%C3%B3gico_Sevilla_leon_rubio_2%C2%AAedicion.pdf)

*prolongado. Tiene por finalidad anular las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación y perturbar el ejercicio de sus labores, con la motivación última de lograr que la persona termine abandonando su trabajo (Grisolía, 2008.)*

Si bien la definición refiere en sus últimas palabras a la exclusión del trabajo como suceso final de este tipo de acoso también se da el caso donde se “paraliza” a la persona dentro de la empresa y se la mantiene inerte a todo tipo de desarrollo laboral y personal dentro de su ámbito de trabajo.

A su vez el profesor Iñaki Piñuel (2001), uno de los mayores exponentes en la materia a nivel internacional, define el concepto de mobbing como:

*El deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización.*

Otra de las definiciones de este tema es la que nos brinda el precursor en estudiar este fenómeno, se atribuye a Heinz Leymann<sup>3</sup> la descripción de este fenómeno y su aplicación a la psicología laboral. En 1990 propuso esta definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

*El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella...*

La mayoría de las definiciones coinciden con esta al subrayar las características de continuidad, finalidad (aislamiento- marginación de la víctima), falta de ética... etc. Leymann además es el responsable de la descripción operativa (demostrable) del mobbing, utilizando para ello un inventario (Inventario de acoso laboral de Leymann),

---

<sup>3</sup> Fuente: pagina web de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Recuperado el 22/02/2013 de: <http://www.carm.es/ctra/CENDOC/dossier/mobbing.asp?id=1376>

que consta de 45 actividades típicas del mobbing distribuidas en cinco grandes apartados:

- Limitar la comunicación.
- Limitar el contacto social.
- Desprestigiar su persona ante sus compañeros.
- Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
- Comprometer la salud.

El Doctor Heinz Leymann, bautiza al "Acoso psicológico o mobbing" como "psicoterrorismo", al tiempo que logra que este viejo problema se visualice, transparente y vuelva accesible de ser comprendido. Le debemos la posibilidad de tomar -como referencia- lo descrito en su cuadro de "Psicología Terrorista", que muestra la consigna o razón de acosar, como el intento de asesinar psíquicamente al objetivo o ser humano, mediante un sostenido modus operandi delictual, estratagema tan generalizada en este tiempo... (Alejandro, 2006)

Algunos sinónimos de mobbing:

- Acoso moral o psicológico.
- Psicoterror.
- Hostigamiento laboral.
- Persecución encubierta.
- Acoso perverso.
- Maltrato psicológico.
- Violencia psíquica.



### **Principales características.**

Las principales características que enmarcan este tipo de acoso laboral se dan de múltiples formas, al ser una actitud recurrente y continuada en el tiempo se dan diferentes factores donde el acosador busca de una manera sistemática el deliberado acoso para producir todos los daños posibles en la víctima.

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala (2001) son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Ignorarlo (*hacerle el vacío*) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.
- Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

### **Semejanzas y diferencias con otras figuras afines.**

Al ser una figura de reciente aparición el mobbing se vio apreciado de diferentes formas y confundido con otros tipos de acosos en los cuales no se dan de manera exacta los elementos de las definiciones conceptuales que transcribimos *ut supra*.

Así el mobbing puede ser comparado con las siguientes figuras:

#### **Acoso sexual.**

La primera norma que incide de manera directa en el tema es la Resolución adoptada en 1.985 por la OIT que en el apartado dedicado a “Condiciones y medio ambiente en el trabajo”, enuncia:

*Los hostigamientos de índole sexual en el lugar de trabajo perjudican las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de los trabajadores. Por lo tanto, las políticas que promueven la igualdad deben traer consigo la adopción de medidas destinadas a luchar contra tales hostigamientos.*

La organización internacional del trabajo nos brinda cuales son los elementos caracterizantes de lo que se debe tomar en cuenta a la hora de analizar lo que sería acoso sexual: “*un comportamiento de carácter sexual, no deseado, y que la víctima percibe como algo que se ha convertido en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante*”. (Hodges 1997).

#### **Estrés laboral.<sup>4</sup>**

Otras veces, se confunde el mobbing con el stress laboral. Sin embargo, el stress está causado por las propias características del puesto de trabajo y la interpretación que de ellas haga la persona afectada. Por poner algunos ejemplo, una persona muy perfeccionista puede estresarse porque cree que no llega a los límites que él mismo se impone en el trabajo, una persona muy ambiciosa puede estresarse por intentar ascender y destacar, una persona insegura puede creer que su trabajo no tiene la calidad suficiente y que le despedirán... En cuanto a las circunstancias externas que pueden

<sup>4</sup> Fuente: pagina web [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com) recuperado el 1/03/2013 de: <http://www.elmobbing.com/diferencias-mobbing-strees-laboral>

provocar estrés laboral podemos citar los cambios de turno, las jornadas excesivas, la inestabilidad laboral...

Las diferencias fundamentales que podemos señalar entre el mobbing y el estrés laboral son las siguientes:

- En el mobbing podemos señalar un “culpable” externo que es el que ejerce conscientemente una presión psicológica mientras que en el estrés no suele haberlo.
- En el mobbing existe el objetivo de ir menoscabando las energías, la reputación y las relaciones de la persona elegida para que acabe abandonando el puesto de trabajo.
- El mobbing se mantiene en el tiempo y va subiendo de intensidad.

### **Síndrome de Burnout.**

El síndrome de Burnout (quemado), fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger, en aquella ocasión lo uso para describir el estado físico y mental que padecían unos jóvenes voluntarios en una clínica para toxicómanos de New York, Conceptualizó el Burnout como la sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellos que se dedican a profesiones de servicios como consecuencia del contacto diario con su trabajo (Gil-Monte, 1991).

Posteriormente Maslach (1981) lo definió como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente.

El síndrome de Burnout presenta distintos tipo de síntomas, tanto físicos, psíquicos y sociales, en estos dos últimos aspectos presenta deterioro en las relaciones interpersonales, ansiedad, irritabilidad, depresión y dificultad para poder concentrarse.

Los síntomas físicos se presentan en forma de insomnio, dolor de cabeza, pérdida de peso, dolores en el cuerpo, fatiga crónica etc. Aunque este último estado es más bien

emocional y laboral, lo que lleva a la persona víctima de este síntoma a usar fármacos de forma abusiva y crónica para paliar su estado.

Afecta en gran medida a aquellas personas que tienen una gran influencia directa y constante en otras personas, aquellos profesionales con alto nivel de autoexigencia y perfeccionismo, que tienen dificultades para delegar responsabilidad por creer que solo ellas pueden realizar el trabajo bien.

Sin dudas este síndrome tiene como detractor a la propia persona que es la que se presiona en su trabajo y cae en este estado, si bien puede tener notas características con el mobbing, su tratamiento y prevención difieren de nuestro tema.

### **Consecuencias del mobbing.**

El flagelo del mobbing ha sido un problema de reciente aparición, es una de las causas por las cuales los trabajadores sufren determinadas enfermedades o malestares como consecuencia del permanente asedio de parte de quien ejerce esta situación de violencia laboral sobre ellos.

Estas situaciones suelen manifestarse en causas como depresión, ansiedad, desórdenes de estrés, etc., todo esto va conduciendo al trabajador a adoptar situaciones difíciles como decaimiento en la productividad, accidentes laborales, abandono del puesto de trabajo, etc., todas estas situaciones producen costos a nivel de las empresas y en la víctima de mobbing que ve como su decaimiento va de la mano del decrecimiento de su perspectiva personal y profesional, además de su status social y económico hasta llegar en la mayoría de los casos al detrimento de su salud.

Para Hirigoyen (2001) los primeros síntomas que aparecen son muy parecidos al estrés: cansancio, nerviosismo, problemas de sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias; pero si el acoso persevera en el tiempo, entonces se puede establecer un estado depresivo mayor.

Según la encuesta realizada por Hirigoyen (2001) el 69% de las personas que respondieron el cuestionario habían padecido un estado depresivo mayor y un 52% presentaban trastornos psicosomáticos variados. Para dicha autora, el acoso laboral deja huellas indelebles que pueden ir desde estrés postraumático hasta una vivencia de vergüenza recurrente o incluso cambios duraderos de su personalidad. La desvalorización persiste aunque la persona se aleje de su acosador. La víctima lleva una cicatriz psicológica que la hace frágil, que la lleva a vivir con miedo y a dudar de todo el mundo.

Piñuel y Zabala (2001) estructuran las consecuencias del *mobbing* en el trabajador afectado en los siguientes aspectos:

### **Consecuencias físicas.**

Se da un amplio elenco de somatizaciones: trastornos cardiovasculares (hipertensión, arritmias, dolores en el pecho, etc.), trastornos musculares (dolores lumbares, cervicales, temblores, etc.), trastornos respiratorios (sensación de ahogo, sofocos, hiperventilación, etc.) y trastornos gastrointestinales (dolores abdominales, náuseas, vómitos, sequedad de boca, etc.).

### **Consecuencias psíquicas.**

Ansiedad, estado de ánimo depresivo, apatía o pérdida de interés por actividades que previamente le interesaban o le producían placer, alteraciones del sueño (insomnio e hipersomnia), profundos sentimientos de culpabilidad, aumento del apetito, distorsiones cognitivas (fracaso, culpa, ruina, inutilidad, etc.), hipervigilancia, suspicacia, labilidad emocional con llanto frecuente, ideas de suicidio no estructuradas, sin plan ni intentos de suicidio, sentimientos de impotencia e indefensión, miedos al lugar de trabajo, a coger el teléfono, a enfrentarse con su jefe, miedo a volver a trabajar y a no ser capaz de desempeñar su trabajo adecuadamente, miedo a salir a la calle, expectativas negativas sobre su futuro, atención selectiva hacia todo aquello relacionado con el fracaso, disminución de la capacidad de memoria y de la atención y dificultades para mantener la atención y pensamientos recurrentes sobre la situación de *mobbing* (García y Rolsma, 2003; Fornés, 2002).

En la víctima se dan cambios de personalidad con predominio de rasgos obsesivos (actitud hostil, y suspicacia, sentimiento crónico de nerviosismo, hipersensibilidad con respecto a las injusticias), rasgos depresivos (sentimientos de indefensión, anhedonia, indefensión aprendida) (Gómez, Burgos y Martín, 2003) y alteración del deseo sexual (hipoactividad sexual, etc.).

### **Consecuencias sociales.**

Los efectos sociales del acoso laboral se caracterizan por la aparición en la víctima de conductas de aislamiento, evitación y retraimiento (INSHT, 2001); así como la resignación, el sentimiento de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno (Gómez, Burgos y Martín, 2003).

Se suele generar alrededor de la víctima un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la retirada de algunos de sus amigos, que al ver la situación le dan la espalda y desaparecen, junto con el aislamiento activo que la víctima ejerce. No quiere estar con otras personas para no tener que dar explicaciones sobre su salida de la organización, y debido a su sensación de fracaso y falta de confianza piensa que el resto de las personas le consideran un fracasado, y tiene miedo de enfrentarse a las posibles críticas.

### **Consecuencias laborales.**

Según Hirigoyen (2001), cuando el acoso moral es reciente, los síntomas son muy cercanos al estrés. La persona sufre lo que los médicos denominan problemas funcionales tales como cansancio, nerviosismo, problemas del sueño, migrañas, problemas digestivos, lumbalgias, siendo estas las respuestas del organismo a la hiperestimulación y una tentativa de adaptación del sujeto para poder hacer frente a la situación.

La víctima suele sufrir lo que Piñuel y Zabala (2001) denominan “postración económica”. Desde el primer mes tras el despido, la empresa no le ingresa su sueldo, lo que hace que disminuya considerablemente su nivel económico.



En todo caso, se podría decir que las consecuencias sobre la salud de la víctima dependen de la duración del acoso, la intensidad de la agresión así como su propia vulnerabilidad. El impacto del acoso es más fuerte si se trata de un grupo contra una sola persona que si se trata de un solo individuo, también parece que el acoso de un superior es más grave que el acoso de un compañero. Se han descrito síntomas clínicos que el acoso produce en la víctima entre los cuales cabe distinguir diferentes estadios (Suárez y otros, 2009):

- Estadio de autoafirmación. La víctima detecta el conflicto o el trato despectivo, interpretando que la razón está de su parte y que existe un mal entendido.
- Estadio de desconcierto. La víctima se siente desconcertada, duda, no sabe lo que está pasando y comienza a pensar en su probable responsabilidad sobre lo ocurrido.
- Estadio de indefensión. En esta fase, la víctima se esfuerza para agradar y para que le tengan en mejor consideración; este esfuerzo termina desencadenando un sentimiento de impotencia e indefensión que culmina en un estado depresivo.
- Estadio traumático o de ansiedad. Si el acoso persiste, la víctima suelen sentirse vulnerable y presentar un estado de ansiedad, siendo frecuentes las conductas impulsivas y la pérdida de control.
- Estadio de estabilización crónica. Es probable que perdure un sentimiento de desvalorización y falta de autoestima, pudiéndose establecer un estado ansioso-depresivo y el trastorno de estrés postraumático.



### **Conclusiones parciales.**

En este primer capítulo referente al fenómeno del mobbing, se delinearón los conceptos centrales del problema y sus características principales, se repasaron las diferencias con otras figuras similares y se detallaron las consecuencias que sufre el trabajador acosado por este flagelo en sus distintos ámbitos.

Con este primer capítulo queremos dejar marcado que el problema existe, que distintos autores han desarrollado estudios al respecto y que la ausencia de una legislación específica deja un vacío legal que los jueces deben llenar con otros preceptos legales pero que no cubren necesariamente el problema en cuestión.

La necesidad de una legislación específica hace que este problema siga avanzando en el seno de las organizaciones, es por ello que se plantea dilucidar cuáles serían los supuestos y condiciones necesarias para que el fenómeno del mobbing sea incorporado como causal de despido indirecto en el marco de la ley de contrato de trabajo 20.744 o en una ley especial en el marco jurídico argentino.

## **CAPITULO 2**

### **Aspectos específicos.**

En el presente capítulo se detallaran los aspectos específicos de este fenómeno laboral observando todo lo atinente a cuestiones particulares de este problema tales como las fases en cómo se despliega el mobbing, cuales son los tipos frecuentes de mobbing, el perfil común que se observa en los acosadores y las conductas típicas que desarrolla, y el perfil de la victima de este tipo de acoso laboral.

#### **Fases del mobbing.**

No tiene una serie de fases fijas que abarquen desde su aparición hasta su desenlace. Esta condición está determinada por las singularidades propias de cada caso en particular.

Tomando en cuenta las características del o los agresores, las victimas y el entorno organizacional donde se desata el conflicto. Sin embargo, y como fruto de sus investigaciones el profesor Leyman ha establecido un grupo de 4 fases (Luna, 2003.)

#### **Fase 1: De conflicto**

En una organización integrada por personas que tienen intereses y objetivos distintos, y en algunos casos hasta contrapuestos, no debiera extrañar la existencia de conflictos, por ejemplo, no se debe confundir el acoso psicológico en el trabajo con los problemas que plantea trabajar a las órdenes de un jefe exigente en aspectos de productividad y calidad de los productos o servicios que genera la organización.

La existencia de problemas puntuales o roces entre un jefe y sus subordinados o entre compañeros de trabajo de un mismo nivel jerárquico que pueden solucionarse positivamente a través del diálogo, si no son resueltos pueden dar origen a un problema más profundo, el que tiene posibilidades de estigmatizarse, y es en este caso cuando se ingresa a la fase siguiente.



**Fase 2: De mobbing o estigmatización.**

Es esta fase cuando él o los acosadores inician el proceso de hostigamiento hacia su víctima, utilizando en forma sistemática y por un tiempo prolongado un conjunto de conductas cuyo objetivo es ridiculizar y apartar socialmente a la víctima escogida. En este momento se puede hablar de acoso psicológico propiamente tal. La víctima no puede dar crédito a lo que le acontece y en algunos casos puede negar la evidencia de lo sucedido ante la actitud pasiva y permisiva del resto de sus compañeros de trabajo, los cuales pueden colaborar en el proceso de acoso ó desligarse de él.

**Fase 3: De intervención desde la organización.**

En esta etapa, lo que en un principio era un problema conocido por los miembros del grupo al que pertenece la víctima, trasciende hacia niveles superiores. Por lo tanto, el conflicto puede evolucionar en dos caminos:

**-Solución positiva:** las autoridades del departamento de recursos humanos pueden realizar una investigación del problema y tomar las medidas apropiadas ya sea cambiando de puesto al trabajador o al acosador, amonestando verbalmente o por escrito a éste último y manifestando que estas conductas son faltas graves y no serán toleradas a ningún miembro independientemente del nivel que ocupe en la estructura de la organización.

**-Solución negativa:** en este caso los caminos a seguir pueden ser, por una parte, negar la existencia del problema con lo cual la víctima queda en un estado de indefensión, y el acosador tiene vía libre para continuar con su tarea y por otra, reconocer la existencia del conflicto pero minimizar sus consecuencias donde la víctima queda nuevamente en un estado de indefensión ya que siente que el propósito de la organización es restarle importancia a la existencia del acoso, no considerando la gravedad del problema y no sancionando adecuadamente estas conductas.

#### **FASE 4: De marginación o exclusión de la vida laboral.**

En el ámbito privado el trabajador decide cambiarse de trabajo y presenta la renuncia a su puesto como solución al conflicto que vive, ya que considera que la organización ha hecho poco o nada por solucionar el problema. En la administración pública los trabajadores suelen solicitar un cambio de puesto de trabajo dentro de la repartición a la pertenecen o en menor medida un traslado a otra ciudad ya que los costos involucrados para él son altos, considerando lo que afecta al entorno familiar.

#### **Tipos de mobbing.**<sup>5</sup>

No todas las situaciones de acoso laboral son iguales. Las acciones del acosador dependen en gran medida del nivel jerárquico en el que se encuentren tanto el acosador como la víctima dentro de la empresa. Teniendo en cuenta este factor, podemos encontrar tres tipos de mobbing:

- **Descendente:** Es el tipo de acoso más habitual. El acosador es alguien que detenta el poder y el acosado es uno de sus subordinados. En este tipo de mobbing el acosado es más vulnerable que en los otros dos. Esta variante del acoso puede deberse a múltiples causas: la personalidad despótica del jefe, la práctica de actividades poco transparentes con las que la víctima no está de acuerdo, un intento de forzar la dimisión del empleado para no tener que asumir los costes de un despido improcedente o para colocar en su puesto a algún amigo, la destrucción de alguien más competente que podría poner en peligro su puesto o incluso los temas personales por desavenencias en las ideas políticas, religiosas, morales...
- **Horizontal:** La víctima es un trabajador acosado por uno o varios compañeros de su mismo nivel jerárquico. Normalmente, el acosador, aunque sea del mismo nivel, suele disponer de un poder real superior al del acosado, ya sea por sus contactos y relaciones, por sus influencias... Este tipo de mobbing puede

<sup>5</sup> Fuente: pagina web [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com), recuperado el 05/03/2013 de: <http://www.elmobbing.com/tipos-mobbing-acoso-laboral-estructura-organizacion>

deberse a problemas puramente personales, a una percepción del acosado como alguien distinto o amenazador para el resto, a la resistencia del acosado a aceptar las pautas y códigos del grupo.

- **Ascendente:** Es el tipo menos común. En él uno o varios subordinados acosan a un jefe o superior. Puede suceder cuando a una empresa, con un grupo ya formado, llega un superior ajeno. Los trabajadores empiezan a cuestionar sus métodos y su estilo de mando. Las razones de este tipo de mobbing pueden ir desde la ambición de alguno de los acosadores por ese puesto hasta el miedo a la propia continuidad si el jefe actual no está de acuerdo con su manera tradicional de hacer las cosas. Este tipo de mobbing también puede suceder si el nuevo jefe es alguien ascendido y cuyo nuevo status no es aceptado por los que eran sus antiguos compañeros.

### **Perfil del acosador.**

González de Rivera (2002) describe la personalidad del acosador como una combinación de rasgos narcisistas y paranoides, destacando como rasgos propios de estas personas la envidia (el acosador experimenta celos y envidia, que consiste en el sufrimiento por el bien ajeno y en el placer por su mal, por lo que trata de arrebatar al otro aquello que considera valioso), la necesidad de control y la mediocridad.

El acosador manifiesta una gran envidia por las cualidades de los otros a los que intenta destruir y que suele apropiarse de los méritos de los demás.

Para Hirigoyen (1999) el acosador es un perverso narcisista, que se encuentra vacío, que busca su propia imagen en los demás, que intenta apropiarse de la imagen del otro, que utiliza a la víctima y luego la destruye, que siente placer en la humillación y el sufrimiento del otro, que no tiene sentimiento de culpa, que muestra un complejo de inferioridad en relación con las víctimas, y siente envidia por no poseer algo que el otro posee, por lo que intenta atacar la autoestima del otro para aumentar su propio valor. El acosador no empatiza ni siente interés por los demás, pero desea que los otros se

interesen por él, seduce al otro y lo utiliza. El acosador utiliza mecanismos de defensa como la proyección y la negación de la realidad. Atribuye a la víctima sus propias intenciones, sus propios errores y sus propios miedos como si se tratara de un espejo, y rechaza considerar a la víctima como persona, sino como un objeto, de cuyas cualidades morales pretende adueñarse. El acosador muestra una personalidad con raíz narcisista, caracterizada por la seducción y el vacío, se aproxima a la personalidad paranoide, ya que proyecta lo negativo al exterior.

Piñuel y Zabala (2001) nos presenta al acosador como “un asesino en serie”, ya que los comportamientos de acoso no son algo aislado, sino que en la historia del acosador suelen encontrarse varias personas acosadas a lo largo de los años. Sitúa la causa del comportamiento del acosador en sus profundos sentimientos de inadecuación personal y profesional, que configuran un complejo de inferioridad, ante el cual el acosador responde intentando incrementar su autoestima y disminuyendo la de los demás. El acoso laboral sería una forma de afrontamiento del malestar provocado por ese complejo de inferioridad. Considera que el acosador puede presentar alguna psicopatología como trastorno narcisista, trastorno disocial o psicópata y trastorno paranoide.

Los causantes de conductas de mobbing o acoso psicológico han sido considerados como intimidadores en serie, mediocres inoperantes activos, perversos narcisistas, acosador psicopático y acosador paranoide. Para las víctimas, las consecuencias pueden ser devastadoras no solo desde un punto de vista físico sino también desde el psicológico dando origen a cuadros de estrés, trastornos de ansiedad, alteraciones del sueño, depresión e incluso intentos de suicidio. (Riquelme, 2006).

Así los distintos autores referentes en la materia dan cuenta de un perfil del acosador que actúa de manera envidiosa y narcisista, atacando la personalidad del acosado de manera sistemática en el tiempo para perjudicarlo en su autoestima y haciéndolo sentir inferior en cuanto a la relación laboral y personal que los une.

### **Conductas típicas del acosador.<sup>6</sup>**

El maltrato psicológico se basa en comportamientos intencionados, ejecutados desde una posición de poder, legal o autoatribuido, y encaminados a desvalorizar, producir daño psíquico, destruir la autoestima y reducir la confianza personal. Su padecimiento lleva a la despersonalización, al mismo tiempo que genera dependencia de la persona que los inflige. El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos, manipulaciones, silencios, indiferencias y desprecios.

Su incidencia es grande, así como la gravedad de las secuelas que produce, que genera un alto coste social y económico, y supone una degradación de la persona por la violación del derecho de las personas a ser tratadas dignamente y por el respeto que merece la vida los convierten en una cuestión de gran relevancia pública.

No son tan visibles ni manifiestos como los físicos y en muchas ocasiones la propia víctima no es consciente de ellos, pero sus consecuencias pueden ser más graves y duraderas en el tiempo.

Las agresiones continuadas, tanto verbales como no verbales expresadas por medio del silencio, la indiferencia, los gestos..., crean una relación oscura de dependencia entre el maltratador y la víctima; e inexplicablemente ambos roles beben el uno del otro; la víctima siente que no es nadie y el miedo y la angustia la paralizan, un proceso destructivo en el que va perdiendo la confianza en sí misma y la capacidad de respuesta, se va anulando; y el maltratador se siente que es alguien a través de la dominación que ejerce sobre la víctima. La situación de dependencia es tal que la víctima termina protegiendo y disculpando al maltratador en ocasiones, es como una asunción del Síndrome de Estocolmo.

---

<sup>6</sup> Calderón Berrocal, M. (s.f.) La víctima después del acoso laboral. Recuperado el 08/03/2013 de: <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/laVictimaDespuesdelAcosoLaboral.php>

### **Perfil del acosado.**

Generalmente para que se dé el acoso laboral existe un factor importante en cuanto al perfil de la víctima, que dado su perfil psicológico y social cae en la perversidad del acosador.

El sujeto pasivo del mobbing puede ser cualquier tipo de trabajador, en general se piensa en la víctima de mobbing como una persona con poco carácter y con una marcada inseguridad, sujetos con una psicología depresiva y poca autoestima, carentes de afecto, y con una necesidad constante de aprobación, este tipo de perfil no siempre es así, y muchas veces se piensa de manera equivocada con respecto a la descripción expuesta.

El acosador se siente intimidado y actúa en contra de aquella persona que le causa envidia profesional o miedo en cuanto a la posibilidad que esa persona lo reemplace en el futuro, en general las víctimas suelen ser personas abiertas, simpáticas, con un alto nivel de ética y profesionalismo laboral que tienen una gran popularidad y empatía entre sus compañeros, cualidades que el victimario no posee.

Sáez (2000) dice que son personas inteligentes, competentes, con creatividad y dedicación al trabajo, con una alta lealtad hacia la organización, identificadas con su trabajo y percibidas como una amenaza. Indica que las víctimas pueden presentar cambios de personalidad como consecuencia del estrés postraumático producido por el mobbing, y presentan baja autoestima y ansiedad en ámbitos sociales.

González de Rivera (2002) destaca de las víctimas tres características principales:

- a. Inocencia (no son capaces de dañar y no detectan en los demás las intenciones malévolas).
- b. Dependencia afectiva (tienen tendencia a proteger y conservar sus lazos interpersonales; son hipersensibles al rechazo y buscan constantemente el apoyo de los demás).
- c. Autenticidad (persiguen la autorrealización y el autoconocimiento).



En su descripción de las víctimas Piñuel y Zabala (2001) destaca que son personas con:

- Elevada ética, honradez, rectitud, alto sentido de la justicia, y con su actitud ponen de manifiesto la falta de ética de la organización.
- Autonomía, independencia de juicio e iniciativa propia.
- Extraordinaria capacidad para su trabajo: el acosado posee capacidades de las que el acosador carece. La probabilidad de acoso aumenta cuando la capacidad de la víctima coincide con los déficits del acosador y, especialmente, si esta capacidad es relevante en la organización de trabajo.
- Carisma, popularidad y capacidad de liderazgo informal.
- Facilidad para la cooperación y el trabajo en equipo.
- Situación personal o familiar satisfactoria.
- Alta capacidad de empatía y compromiso con el bienestar de los demás.

Como bien se ve a través de las distintas concepciones en el perfil de las víctimas no se puede hablar de un solo tipo de personalidad para sufrir el mobbing dentro del ámbito laboral pero si pareciera que existen factores en común para que una persona sea víctima de mobbing. El acosador percibe a la víctima como una amenaza dentro de su vida laboral por poseer cualidades y aptitudes que el mismo no posee y de las cuales pretende apropiarse haciendo uso del maltrato y del acoso laboral.

## CAPITULO 3

### Alternativas de recepción de la figura del mobbing en el ordenamiento jurídico argentino.

#### Soluciones en la ley de contrato de trabajo 20.744.

Es el artículo 242 de la ley de contrato de trabajo la que autoriza a una de las partes a hacer la denuncia del contrato de trabajo ante alguna injuria grave de alguna de las partes en cuanto a la relación laboral.

La ley de contrato de trabajo nos brinda un amparo lógico a través de distintos artículos que nos habla de la protección integral de los derechos de los trabajadores, en nuestro caso, la falta de una definición clara con respecto al mobbing hace que se tenga que buscar amparo en la jurisprudencia y en doctrina.

Los artículos que menciona la ley de contrato de trabajo que nos brindan un amparo general a favor de nuestro tema son los siguientes:

*Art. 17. Prohibición de hacer discriminaciones: Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.*

*Art. 70. Controles personales: Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.*

*Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.*

*Art. 75. Deber de seguridad: 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal.*



2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

**Art. 81. Igualdad de trato:** *El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.*

**Art. 172. Capacidad. Prohibición de trato discriminatorio:** *La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.*

*En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.*

Además en el capítulo VII “de los derechos y deberes de las partes” desde el art. 62 al art. 89 se da un repertorio de conductas esperadas por ambas partes para regular la relación laboral y proteger a ambas partes de la relación contra todo tipo de abusos que se produzcan.

**Supuestos y condiciones necesarios para configurar el despido indirecto en la ley**  
**20.744.**

El despido indirecto está regulado en el art 246 de la ley de contrato de trabajo, a su vez se complementa en los arts. 242 y 243 de la misma ley, los artículos mencionados dicen:

*Art. 246. —Despido indirecto.*

*Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.*

*Art. 242. —Justa causa.*

*Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.*

*La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.*

*Art. 243. —Comunicación. Invariabilidad de la causa de despido.*

*El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.*

Los artículos mencionados hacen referencia a lo que el trabajador puede hacer en caso de considerar que la relación laboral ha sufrido una injuria grave lo cual hace imposible

continuar con el contrato de trabajo, esta injuria debe tener suficiente entidad y gravedad para quedar configurado el despido indirecto por parte del trabajador.

Algunos de los supuestos o condiciones necesarias que se podrían dar y considerar para configurar el despido indirecto son las siguientes:

- Ejercicio abusivo del Ius Variandi.
- Exceso en las facultades disciplinarias.
- Negativas de tareas.
- Falta de pago de las remuneraciones.
- Falta de registración laboral.
- Falta de depósitos de aportes.
- Silencio ante las intimaciones.
- Acoso sexual.
- Acoso moral.
- Discriminación.

Además de estas conductas que harían irreparable los daños causados e improbables la continuidad laboral, la misma ley de contrato de trabajo menciona una causal de despido indirecto en el artículo 222:

***Art. 222 Situación de despido.***

*Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.*

Vemos como el articulado de la ley de contrato de trabajo no especifica como una de las causales de despido indirecto al tema tratado en el presente trabajo, este faltante textual en nuestra ley regulatoria del trabajo impide a los jueces poder sentenciar de manera directa en las causas que se le presentan con respecto a acoso laboral y los obliga a buscar en doctrina y jurisprudencia pautas para dictar sentencia a favor de los trabajadores en aquellos casos donde se manifiesta situaciones de mobbing.

### **Análisis del proyecto de ley de violencia laboral y acoso sexual laboral.**

En nuestro país surgieron varias iniciativas para impulsar una ley que contuviera un régimen específico para el acoso laboral dado la importancia y la necesidad actual de contar con una ley que proteja de manera más específica el constante crecimiento de este padecimiento laboral.

En el proyecto de Haide Giri<sup>7</sup> que fue uno de los más importantes no surgió desde la cámara de senadores el quórum necesario para tratar y convertir este proyecto en ley, puesto que si fue aprobado en la cámara de diputados pero fue “congelado” por el bloque oficialista en senadores hasta tanto contar con el aval del gobierno para convertir este proyecto en ley.

Esta situación deja indefensa a ambas partes de la relación laboral, ya que los trabajadores no cuentan con legislación específica sobre violencia laboral y quedan al amparo de la jurisprudencia y de leyes de ámbito estatal en el caso de pertenecer al sector público y a su vez la patronal se encuentra desprotegida ya que los reclamos incoados judicialmente por sus empleados quedan supeditados a la decisión de un juez que se basa en jurisprudencia al respecto y en la opinión de la doctrina sobre este tema en particular.

Fueron muy buenos los argumentos expuestos en el proyecto de ley al mencionar y describir como la violencia logro instalarse en todos los ámbitos de la vida, ya sea en su faz económica, política, ideológica, religiosa, familiar, cultural, etc. y por supuesto en el ámbito laboral.

Menciona en sus fundamentos los trastornos físicos y psíquicos que traen a maltratar al trabajador argentino, con consecuencias directas sobre su salud física, psíquica y social, ya que los trastornos producidos en su ámbito de trabajo repercuten de manera directa en su ámbito social, principalmente en el seno de sus relaciones familiares.

---

<sup>7</sup> Ver: Anexos

Además de los citados argumentos menciona un tema que nunca está en el tapete de las cuestiones laborales como es la presión ejercida sobre los trabajadores para trabajar los días domingos, atentando contra su vida familiar y religiosa.

Lo hace de manera explícita en uno de los incisos referidos a que se entiende por abuso de poder:

*G) Abuso de poder: - todo uso indebido y/o desmedido de las facultades de dirección del empleador, en desmedro del medio social del empleado o de su salud psicofísica. - toda vez que se exija al trabajador, desempeñar tareas laborales los días domingo, y que no esté contemplado como día habitual de trabajo en el contrato.*

Por todo lo expuesto consideramos de vital importancia el proyecto de ley mencionado que debería buscar su aprobación por parte del senado y convertirse en ley o bien ser tomado en cuenta para un futuro proyecto de ley, ya que el mismo cuenta con la aprobación por parte de la cámara de diputados.

### **Leyes administrativas preventivas provinciales.**

Si bien a nivel nacional no existe una legislación específica al respecto sobre mobbing las distintas jurisdicciones nacionales fueron dictando leyes preventivas dentro de sus ámbitos jurídicos para combatir el mobbing.

Si bien todas las leyes preventivas funcionan dentro del ámbito de la actividad pública (a excepción de la ley 9671 de Entre Ríos) cabe destacar que estas leyes pueden de servir de sustento dado la importancia que tienen estas leyes para que pueda extrapolarse hacia la actividad privada y desde ahí brindar toda la seguridad jurídica que se merecen los trabajadores argentinos.

**Ley 7.232 de la provincia de Tucumán (2002).<sup>8</sup>**

**Estado:** Sancionada: 05/09/2002. Promulgada: 23/09/2002

**Ámbito de aplicación:** Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.

Esta ley si bien trata la mayoría de casos supuestos de violencia laboral no deja de señalar al acoso psíquico dentro de su clasificación de violencia laboral, con lo que da un importante paso en el reconocimiento de este flagelo para su erradicación.

La ley de violencia laboral de Tucumán marca en sus primeros 5 artículos el marco legal donde señala cual es el objeto de la ley, el ámbito de aplicación, el significado de violencia laboral y sus distintas matices, además marca lo que la autoridad de aplicación resolverá en caso de verificarse alguna situación de violencia laboral.

Los mencionados artículos son los siguientes:

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

*Artículo 2º) La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados Provinciales y Municipales.*

*Artículo 3º) Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/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.*

*Artículo 4º) Se entiende por violencia laboral al abuso de autoridad manifestado en las siguientes formas:*

- *Maltrato físico.*
- *Maltrato psíquico.*

---

<sup>8</sup> Ver: anexos



- *Acoso.*
- *Acoso sexual.*
- *Discriminación remuneratoria.*
- *Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellas.*

*Artículo 5º) La Autoridad de Aplicación de la presente ley será el Ministerio de Gobierno, a través de la Secretaría 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.*

Creemos que es escasa la mención sobre quienes son las personas que pueden ser pasibles de sanción en caso de comprobar alguna situación de acoso laboral por cuanto en el artículo 3º menciona como posibles autores de acoso a él “*empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él*”, recordamos que en el presente trabajo al abordar los distintos tipo de mobbing se manifestaban 3 clases de mobbing ya sea de manera descendente, horizontal y ascendente. La mencionada ley no mencionaría a las dos últimas descripciones, ya sea el acoso laboral producido por los pares o bien la ejercida por un subordinado hacia su superior.

Asimismo este tipo de leyes tendientes a erradicar la violencia laboral ha servido de sustento para proyectos de ley a nivel nacional tendientes a poner un marco jurídico al acoso laboral.

**Ley 1.225 de la ciudad autónoma de Buenos Aires – (2003).<sup>9</sup>**

**Estado:** Sancionada: 04/12/2003. Promulgada: 05/01/2004.

**Ámbito de aplicación:** Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial Comunas, Sindicatura General, Procuración General, Auditoría General, Defensoría del Pueblo, Ente Único Regulador de los Servicios

Esta ley también está dirigida al ámbito público dentro de la ciudad autónoma de Buenos Aires y enmarca al igual que la ley 7.232 de la provincia de Tucumán en sus primeros articulados lo referente a la definición, ámbito de aplicación, etc. pero esta ley, a diferencia de otras, da en su art. 3 una extensa definición de acciones que se enmarcan dentro de lo que se define como maltrato psíquico.

El artículo 3 nos dice:

*Artículo 3º.- Maltrato Psíquico y Social*

*Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:*

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.*
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.*
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.*
- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.*
- e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.*
- f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.*
- g. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.*

---

<sup>9</sup> Ver: anexos

- h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.*
- i. Promover su hostigamiento psicológico.*
- j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.*
- k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.*
- l. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.*
- m. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.*
- n. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.*
- o. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.*
- p. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.*
- q. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.*
- r. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.*

*(Conforme texto Art. 4º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)*

Estos puntos en cuestión engloban una serie de acciones y situaciones que son habituales en un ámbito laboral perturbado por el acoso, dándose las situaciones descritas en el art. 3 que son pautas claras de lo que aportamos como reseña sobre las situaciones que identifican lo que es acoso laboral.

Además, fue recientemente modificada (ley 4330, fecha: 14/02/2013) para ampliar y reforzar todo lo referido al ámbito de aplicación, denominación, objeto y definición de la violencia laboral, responsabilidad y varios puntos más que vienen a reforzar la ley anterior.

Entre los principales cambios, la modificación de la ley amplia de manera sustancial las acciones mencionadas en el artículo 3 de la ley referida a maltrato psíquico al agregar a las 11 acciones existentes 7 situaciones que también enmarcan situaciones de maltrato laboral.

Nos parece correcta la mencionada ley ya que abarca en su articulado a las sanciones correspondientes para las acciones descritas en la ley, ya sea que se trate de maltrato psíquico y social, maltrato físico, acoso y acoso sexual, creemos correcto que este tipo de sanciones estén claramente identificadas y que no queden al arbitrio para una posterior evaluación.

Otro de los puntos importantes que valoramos en esta ley es la reserva de identidad y protección a denunciantes y testigos, ya que protege al trabajador ante posible persecuciones laborales post-denuncias y/o testimoniar en contra de quienes ejercen el acoso laboral, puesto que se desprende que podría seguir siendo víctimas de maltrato en caso de conocer el acosador la denuncia realizada en su contra.

### **Ley 9.671 de la provincia de Entre Ríos.<sup>10</sup>**

**Estado:** sancionada: 20/12/05. Promulgada: 05/01/06

**Ámbito de aplicación:** Público y privado

Mención especial merece la ley provincial numero 9.671 de la provincia de Entre Ríos quien dicto una ley referida a la violencia laboral pero incluyendo dentro de su ámbito de aplicación no solo a los trabajadores del ámbito estatal si no que también a los trabajadores del ámbito privado, ampliando en un gran espectro el ámbito de aplicación de las restantes leyes que existen en materia de violencia laboral.

A continuación detallaremos lo referido a la violencia laboral que nos brinda el Ministerio de Trabajo de la provincia de Entre Ríos con respecto a la sanción de la ley y dando sus respectivas explicaciones en términos claros y precisos acerca de esta problemática

Estos párrafos enmarcan la importancia que se le da en la provincia con respecto a explicar, prevenir y erradicar la violencia laboral tanto en el ámbito público como privado, creemos firmemente que lo declarado por el Ministerio de Trabajo de Entre Ríos sirve de manera útil a fin de entender de manera clara y concisa los fundamentos

---

<sup>10</sup> Ver: Anexos

de la ley, por ello nos remitimos al presente trabajo sin extendernos en comentarios propios.

### **Ley 9.671 de la provincia de Entre Ríos.<sup>11</sup>**

Se encuentra en plena vigencia en la Provincia de Entre Ríos la Ley Nº 9671 sobre Violencia Laboral, la cual fue publicada en el Boletín Oficial el 30 de enero de 2006.

### **Que se entiende por Violencia Laboral**

Es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del empleador, del personal jerárquico, de quien tenga la función de mando, de un tercero vinculado directa o indirectamente con él o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

Esta acción es ejercida sobre el/la trabajador/a, atentando contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea realizada, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso y acoso sexual propiamente dicho.

### **¿Qué quiere decir entonces "violencia laboral"?**

Implica a todas aquellas acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, su derecho a no ser discriminado, el respeto de su honra y su integridad física, psíquica y moral. En casos extremos, desencadenan daños psicológicos graves, pérdida del empleo y hasta suicidios. Hay víctimas que se ven tan afectadas que terminan renunciando y les resulta muy difícil reintegrarse al mercado laboral.

---

<sup>11</sup> Fuente: pagina web del Ministerio de Trabajo de Entre Ríos. Recuperado el 15/03/2013 de: <http://www.entrerios.gov.ar/mintrabajo/index.php?observacion=violencia>

### **¿Cómo se manifiesta entonces esta nueva forma de acoso?**

En ataques permanentes contra la persona, persecuciones tendientes a provocarle aislamiento, pérdida de la autoestima, descalificación, desmerecimiento, violación de la intimidad, difamación, supresión de derechos, intimidación, falsa denuncia, afectación a tareas irrelevantes, quita de personal, intromisión en la computadora, utilización de influencias e indiferencia a sus reclamos.

### **¿A que nos referimos cuando hablamos de acoso?**

El acoso refiere a las acciones persistentes y reiteradas realizadas con el fin de incomodar con palabras o gestos, bromas o insultos al trabajador/a en razón de su, nacionalidad, edad, sexo, color, religión, origen étnico, capacidades diferentes, virtudes, aspecto físico, estado civil, elección sexual, preferencias o situación familiar, entre otros.

### **¿Porque el maltrato es psíquico y social?**

Porque se manifiesta como una hostilidad continua y repetida en forma de insultos, hostigamiento psicológico, desprecio y crítica. Por ejemplo:

- Cambio de funciones u horarios.
- Sobrecarga de trabajo.
- Demanda de una tarea que no está capacitada.
- Indicaciones contradictorias.
- Sanciones injustificadas.
- Constante bloqueo de iniciativas de interacción generando aislamiento en el trabajador/a.
- Prohibir hablar con compañeros/as.
- Promover el complot sobre el/la subordinado/a.
- Ejercer cambios de oficina o lugar de trabajo para separarlo de su grupo cercano.
- Obligar a realizar tareas denigrantes.

- Corregir o reprobar permanentemente las tareas realizadas.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño.
- Asignar tareas sin sentido con el fin de humillar.
- Encargar trabajos imposibles de cumplir u obstaculizar la tarea para que no pueda ser llevada a cabo.
- Amenazar con despidos sin fundamento real.

Es conveniente tener en cuenta que, para evaluar lo que constituye violencia laboral y su diferencia con un conflicto interpersonal, la cuestión no reside tanto en el tipo o en el modo en cómo se producen estas conductas, sino que fundamentalmente se trata de una cuestión de frecuencia, de duración e intencionalidad de las conductas hostiles.

Como vimos en cuestión, el Ministerio de Trabajo de la provincia de Entre Ríos nos brinda un soporte muy importante en nuestro tema al brindar una serie de preguntas y respuestas básicas para identificar el mobbing e instituir de conocimiento a los trabajadores ante esta nueva forma de violencia laboral.

Existen además de las mencionadas leyes otras jurisdicciones que trataron y sancionaron leyes con respecto a la violencia laboral, pero solo enmarcan la actividad laboral de sus ámbitos públicos, es decir, su actividad estatal, algunas de estas leyes son las siguientes:

- Ley 5.349 de la provincia de Jujuy – (2003).
- Ley 12.434 de la provincia de Santa Fe – (2005).
- Ley 4.148 de la provincia de Misiones – (2005). DEROGADA.

### **Lev 26.485 de protección integral de las mujeres.**<sup>12</sup>

Mención aparte merece la citada ley de reciente incorporación en la legislación Argentina, la mencionada ley sancionada en 2009 y reglamentada en 2010 propone una protección integral al ámbito de desarrollo de la mujer actual, tan presente en todos los espacios de la sociedad moderna.

La definición que brinda la ley con respecto a que se entiende por violencia contra la mujer la da de la siguiente forma:

*Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.*

*Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.*

Esta definición protege en todos los ámbitos posibles a la mujer en sus relaciones interpersonales, en la interacción que hace la mujer con la sociedad.

Enfocado en nuestro trabajo hace un aporte importantísimo al describir de forma expresa uno de los factores que afectan nuestro tema en cuestión al definir de forma expresa lo referido al acoso psicológico:

**ARTÍCULO 5º** — *Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer...*

*...2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación*

---

<sup>12</sup> Ver: Anexos



*aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.*

Esta definición conceptual de lo que es violencia psicológica que nos brinda esta ley coincide en las notas características que describimos en nuestro trabajo con respecto al mobbing lo cual genera un amparo mas en contra de este flagelo, ya que a través de esta ley podemos iniciar las acciones correspondientes a la protección de las mujeres que sufren de mobbing en su ámbito laboral.

La mencionada ley describe aquellas modalidades en las cuales se tienen que tomar para apreciar lo que es violencia contra la mujer, uno de los incisos del artículo 6 hace referencia de lleno con respecto o a nuestro tema en cuestión:

**ARTÍCULO 6º** — *Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:*

*...c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.*

La ley 26485 de protección integral de las mujeres fue reglamentada mediante decreto 1011/2010, decreto en el cual en sus anexos vuelve a remarcar el significado de acoso psicológico al describirlo así:

*se considera hostigamiento psicológico a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a una trabajadora, sea como amenaza o acción consumada, y que puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.*

Vemos como esta ley encamina a poder combatir de manera más efectiva el acoso laboral producido por el mobbing y tratando en el articulado de la ley formas para “prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”

Además a diferencia de las leyes provinciales, esta ley abarca tanto el ámbito público como el privado, esta nota particular brinda un amplio marco de aplicación, ya que cubre todo el ámbito laboral con respecto a la mujer.

Por todo lo expuesto vemos como se avanza hacia la correcta sanción de una ley de protección al trabajador víctima de la violencia laboral que abarque no solo a la mujer como la citada ley 26485 de protección integral de la mujer si no que brinde protección a hombres y mujeres tanto en el ámbito público como en el privado.

### **Opciones más convenientes para la incorporación del mobbing en el marco jurídico argentino.**

Creemos a lo largo de nuestro TFG que las opciones más convenientes para receptor de manera más concreta este fenómeno de creciente desarrollo en el ámbito laboral sería aceptar, identificar y legislar este tipo de situación perturbadora para los trabajadores argentinos.

Esto se lograría de diferentes maneras, a saber:

- Se debería en primer lugar aceptar en el seno de las empresas las posibles amenazas que este problema conlleva, generalmente los directivos o dueños de



compañía son reacios a creer y a actuar en concreto frente a este problema, puesto que piensan que los trabajadores no sufren acoso laboral.

- Lo óptimo para este tipo de acoso sería hacer encuestas laborales anónimas de clima laboral para percibir el ánimo de los trabajadores, y que se puedan manifestar de alguna manera lo que sienten y perciben de su relación en el trabajo, es sumamente importante por cuanto en empresas pequeñas o micro emprendimientos el jefe directo es amo y señor de todas las decisiones y no se podría justamente acusar a quien toma todas las decisiones, puesto que no tomaría como válido ningún reclamo.
- El Ministerio de Trabajo de cada jurisdicción debería actuar de manera más directa en las empresas haciendo controles de clima laboral para prevenir cualquier tipo de situaciones que perjudiquen a los trabajadores y pueda prestar la atención suficiente para trabajar en prevenir y controlar el acoso laboral.
- El trabajo de prevención es sumamente importante, sería más fácil evitar el problema que después tener que solucionarlo, ya que a través de la vía judicial una vez roto el nexo laboral genera situaciones disgustantes para ambas partes, generando costos de toda índole que perjudican a ambas partes de la relación laboral.
- Consideramos sumamente importantes las consideraciones que vertiera la OIT acerca de aquellas medidas que se deberían tomar para prevenir y erradicar el flagelo de la violencia laboral, es decir trabajar en objetivos específicos y adoptando medidas: preventivas, específicas, múltiples e inmediatas para contrarrestar el avance del hostigamiento laboral, todo ello en pos de conseguir un ambiente de trabajo sano y libre de presiones innecesarias y dañosas para la salud de los trabajadores.

- Recordemos que el espíritu de las leyes provinciales trabaja todo lo atinente a solucionar el problema de raíz directamente, es decir, trabajar en prevenir, controlar, sancionar y erradicar con lo cual la primera medida sería trabajar en las empresas para prevenir y controlar el acoso laboral.
- Las leyes provinciales sancionadas si bien avanzan hacia el correcto tratamiento del tema dejan de lado el ámbito laboral privado (a excepción de la ley 9671 de Entre Ríos), lo cual vulnera derechos laborales propios de los trabajadores privados que superan en cantidad a la población laboral del sector público, que en su gran mayoría cuenta con otros derechos más amplios que los del sector privado( ej.: estabilidad laboral), Los conceptos de estas leyes se deberían aplicar a toda la población laboral activa, tanto pública como privada.
- Se debería incorporar de manera legislativa el concepto de violencia laboral o acoso laboral y desarrollar sus características y forma de identificarlo, además de incorporar cual sería la reparación correspondiente en caso de acreditarse la violación ha dicho concepto y quienes deberían responder por los daños ocasionados a la víctima de acoso laboral.

Consideramos necesario extender la legislación que existe en materia de acoso laboral en el ámbito público de algunos distritos provinciales hacia el ámbito privado y público nacional, ya que sería de suma importancia contar con una ley autónoma referida al acoso laboral a nivel nacional que brinde más protección a los derechos de los trabajadores.

Asimismo se podría dar la reforma en la ley de contrato de trabajo 20.744 y anexar como causal de despido indirecto si se diera este tipo de acoso, ya que la víctima de acoso laboral encontraría el sustento legal adecuado para protegerse de la difícil situación en la que se encuentra cuando es asediado psicológicamente en su vida laboral.

## CAPITULO 4

### El mobbing en la jurisprudencia Argentina

#### Introducción.

En el presente capítulo desarrollaremos los casos de jurisprudencia que enfrentaron al mobbing y dictaron sentencia a favor y en contra de las víctimas del acoso laboral dejando por escrito la existencia y el grave perjuicio que se produce por este tipo de hostigamiento.

Cada vez más son los casos en donde la jurisprudencia se hace eco de esta problemática, el caso más resonante y donde se puso de manifiesto por primera vez al mobbing como causal de despido indirecto fue la causa Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A. en donde se falló recurriendo a diversas interpretaciones por no contar con una ley específica al respecto, a partir de este caso se abrió una serie de casos en donde se dicta sentencia reconociendo al mobbing como causal de despido indirecto.

#### **Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A.<sup>13</sup>**

**Hechos:** Se presenta la actora a recurrir la sentencia del tribunal inferior por cuanto considera que no se hicieron las valoraciones correspondientes entre otras cuestiones al acoso laboral sufrido por parte de la empleadora Entretenimientos Patagonia quien a partir de un reclamo de la actora sobre la correcta remuneración por el trabajo que realizaba empieza a hostigarla y producirle serios problemas psicofísicos que pusieron en situación de despido indirecto a la actora y reclamando su justa indemnización por los daños provocados.

---

<sup>13</sup> ST Rio Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A. s /sumario s/ inaplicabilidad de la ley” Expte. N° 17.505/02-” fallo 44 tomo II-310 (2005)

En el caso planteado uno de los jueces que valoraron la causa pone de manifiesto un recorrido por lo que la doctrina nacional e internacional reseña como mobbing, valorando los conceptos vertidos por prestigiosos autores acerca de la materia, entienden que los jueces que sentenciaron anteriormente no valoraron la acusación que la actora había vertido sobre los supuestos acosos y maltratos receptados por ella y brindan de manera clara conceptos referidos al acoso laboral.

Entiende el juez Luis Lutz que en función del principio conocido como *in dubio pro operario* que pone de manifiesto que en caso de dudas se está a favor del trabajador no se tomo en la instancia anterior la suficiente entidad que este principio representa y dejaron de lado analizar elementos probatorios tendientes a dilucidar las cuestiones que la actora manifestaba como mobbing.

Algunos de los conceptos vertidos en la sentencia del Superior Tribunal de Justicia dan cuenta de que el mobbing es:

*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.*

Coincidimos en lo relatado por el juez de la causa y hacemos nuestra la extensa recopilación y análisis que brinda sobre la materia cuando funda la sentencia sobre lo relevante del tema en cuestión y la gravedad que ello representa para los trabajadores.

Lo resuelto por el tribunal fue declarar la nulidad de parte de la sentencia y remitir la causa al tribunal de origen para que valore la causal de autodespido invocado por la actora por la supuesta persecución laboral de la cual había sido víctima.

Sin dudas el caso mencionado fue el puntapié de inicio a las sentencias reconociendo el mobbing como causal de despido indirecto, las graves acusaciones que declaro la actora no hacían más que poner más de manifiesto la grave situación de acoso laboral que estaba sufriendo por parte de sus superiores y de la empresa en cuestión.

## **JURISPRUDENCIA PROVINCIAL**

En la provincia de Córdoba se dictaron distintas sentencias con respecto a demandas incoadas por acoso laboral o mobbing, pasaremos a analizar y comentar algunos de los fallos de la jurisprudencia provincial.

### **Lambir María Elsa C/ Aguas Cordobesas SA –Demanda.<sup>14</sup>**

**Hechos:** Se presenta la actora ante la justicia para reclamar que la demandada “Aguas Cordobesas” procedió de manera injuriantemente manifestándole acoso moral consistente en la privación de su ocupación y de los elementos de trabajo como clave informática y telefónica, tendiente a lograr la desvinculación por vía de un acuerdo de monto inferior al legal

El presente caso de la jurisprudencia provincial pertenece a los tantos casos que se dan en el ámbito laboral donde una empresa es comprada o absorbida por una empresa más grande con otros valores de trabajo y distintas formas de proceder respecto de las actuaciones de sus empleados.

En el caso planteado la Sra. Lambir María Elsa parte actora en la demanda relata que comenzó la relación de dependencia el 1º de Julio de 1984 con la “Empresa Provincial de Obras Sanitarias” (EPOS) pasando luego a la “Dirección Provincial de Agua y Saneamiento” (DIPAS) y luego a la “Dirección de Aguas y Saneamientos” (DAS).

En el año 1997 la provincia de Córdoba licita a una empresa privada la explotación de este servicio público pasando todo el personal donde trabajaba la accionante a la empresa Aguas Cordobesas S.A. ofreciendo esta última mantener la antigüedad, remuneración, categoría, jerarquía y modalidad de trabajo.

Como bien sabemos nuestro país sufrió una grave crisis política, económica y social a mediados del año 2001 que repercutió en la mayoría de las empresas del país, que como consecuencia de ello según relata la empresa armó un plan para desvincular de la empresa a través de retiros voluntarios a varios de sus empleados para poder salir de la

---

<sup>14</sup> CTrab Córdoba Sala X, “Lambir María Elsa C/ Aguas Cordobesas SA –Demanda” (2004)

crisis que la afectaba, todo ello lo hizo ejerciendo una presión injustificada sobre los empleados que no aceptaban el retiro y otras proposiciones hechas por la demandada.

En ese contexto la actora dispuso su despido indirecto puesto que la demandada ejercía acoso laboral de entidad suficiente que justificaba su despido indirecto, tales acosos se manifestaron entre otras cosas en el reemplazo de sus claves de informática, y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, situaciones que como se apreció en nuestro trabajo indican una situación de acoso que no debiera ser tolerado por ningún empleado.

Extraeremos del fallo en cuestión una de las partes a la que arribo el tribunal a través del Dr. Carlos Toselli quien se manifestó de la siguiente forma:

*Lo que motiva esencialmente este litigio es la situación de conflicto que culmina en el despido indirecto de la accionante invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones que se vio exteriorizada en el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente.*

Creemos correcta la decisión del tribunal de la causa en aceptar la demanda y condenar a la accionada por los hechos relatados.

### **Romero, Marina Judith c. Superior Gob. Pcia. De Córdoba<sup>15</sup>**

**Hechos:** Se presenta la actora con recurso de apelación para contradecir lo sentenciado por el juez de grado que hizo lugar a la excepción de incompetencia a favor de la demandada, Gobierno de Córdoba, la Cámara de Apelaciones hace lugar al recurso por entender que las situaciones de hechos manifestadas en la causa corresponde tratarlas en el fuero laboral.

En el caso reseñado se da la particularidad que se controvertían dos temas: si corresponde analizar el caso en el fuero contencioso administrativo o bien dadas las

---

15 CCiv Com Trab. y Familia Cruz del Eje, “Romero, Marina Judith c. Superior Gob. Pcia. De Córdoba”(2009)



situaciones de hecho corresponde resolver al fuero laboral, los jueces a través de larga doctrina y jurisprudencia dan cuenta que si bien existe una relación de trabajo entre la actora y la demandada quien debería ser juzgada a *prima facie* por el fuero contencioso administrativo por ser la demandada el gobierno de la provincia de Córdoba, no lo es menos que, dadas las correctas interpretaciones que hacen sobre los códigos de procedimientos y de acuerdo a lo que la parte actora trajo a consideración de los jueces, esto es, resolver la cuestión en relación a los hostigamientos, malos tratos, cambios de horarios y asignación de funciones correspondientes a una categoría laboral inferior.

El Código de Procedimiento Contencioso Administrativo en su art. 2º inc. c) reza: "No corresponde la vía Contenciosa-Administrativa: A cuestiones que deban resolverse aplicando exclusivamente normas de derecho privado o del trabajo".

Lo expresado por la parte actora en la demanda realizada da cuenta de que los hechos traídos a consideración de los jueces corresponden al fuero laboral, ya que se trataban de cuestiones de índole laboral de acuerdo a lo expresado en los arts. 1º y 4º del Código Procesal de Trabajo de la Provincia de Córdoba.

Subsanado esa cuestión de índole procedimental se hizo lugar al reclamo incoado por la actora que trajo a consideración el acoso laboral perpetrado por su superior inmediato y que daban cuenta de continuos hostigamientos, malos tratos, cambios de horarios y asignación de funciones correspondientes a una categoría laboral inferior contra su persona, todo ello reseñado como mobbing en nuestro presente trabajo.

## JURISPRUDENCIA NACIONAL

**Trerotola, Sonia Karina c. Supermercados Norte S.A.**<sup>16</sup>

**Hechos:** Se presenta la actora en segunda instancia para agraviarse por el fallo del tribunal inferior por cuanto no hizo lugar al reclamo incoado por hostigamiento, maltrato y acoso laboral, cuestiona las valoraciones que si hicieron de las pruebas acercadas a la causa, tales como testimoniales, documentales y pruebas psiquiátricas. Funda su reclamo en el artículo 1113 del código civil:

*La obligación del que ha causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia, o por las cosas de que se sirve, o que tiene a su cuidado. (Párrafo agregado por Ley 17.711) En los supuestos de daños causados con las cosas, el dueño o guardián, para eximirse de responsabilidad, deberá demostrar que de su parte no hubo culpa; pero si el daño hubiere sido causado por el riesgo o vicio de la cosa, sólo se eximirá total o parcialmente de responsabilidad acreditando la culpa de la víctima o de un tercero por quien no debe responder. Si la cosa hubiese sido usada contra la voluntad expresa o presunta del dueño o guardián, no será responsable*

Este tipo de fallos en contra de grandes superficies comerciales según criterio de quien escribe se debería dar más a menudo en el ámbito judicial Argentino.

Todo ello porque es en las grandes superficies comerciales donde la cantidad de empleados es importante y donde el recambio de personal se hace de manera temporalmente corta, puesto que en algunos casos se da que son estas superficies las que buscan los jóvenes para iniciar su vida laboral y poder desarrollar su capacidad laborativa, esto conlleva a los jóvenes trabajadores a sufrir de manera constante algún tipo de acoso laboral dentro de este tipo de empresas. Eso lleva a aceptar como normal algunas situaciones como las mencionadas en el caso planteado donde la actora sufría permanentemente acoso del gerente del local insinuando que era una inútil y que no servía para el trabajo asignado a la actora.

<sup>16</sup> CNTrab Sala VI, “Trerotola, Sonia Karina c. Supermercados Norte S.A.” Expte N° 13.129/2008 S.D. 62.304 (2010)



Creemos que se debería trabajar en la prevención y erradicación de este tipo de situaciones que no se congracian con lo manifestado en la ley de contrato de trabajo ni en la Constitución Nacional en su artículo 14 bis.

Lamentablemente se llega a situaciones como la suscitada en el fallo expuesto donde se ve un trastorno psicológico en la trabajadora producto del maltrato que se sufre en una relación laboral dañada por el acoso psicológico, que afecta el normal desempeño de las funciones laborales y produciendo consecuencias sociales y personales que se acreditan con el transcurso del tiempo.

Sobre el caso en cuestión La doctora Beatriz I. Fontana dijo:

*...Por ello, si bien es cierto que el perjuicio probado en autos no configura una enfermedad profesional, ha quedado por el contrario sobradamente demostrado que la actora ha sido víctima de un hostigamiento y abuso de poder de un gerente de la demandada, por quien esta última debe responder, y que ese hostigamiento le ha ocasionado el daño psíquico antes mencionado, por lo que en mi opinión el mismo debe ser debidamente reparado conforme lo dispuesto por el art. 1113 C. Civil.*

Este tipo de sentencias sirve para citar jurisprudencia y favorecer las presentaciones que se hace con respecto a los casos de mobbing ya que existen situaciones en las que no queda fehacientemente demostrado el hostigamiento psicológico pero que lamentablemente sufren los trabajadores argentinos, ello en gran parte por no contar con reglas claras con respecto a esta problemática.

### **Rybar, Héctor H. c. Banco de la Nación Argentina<sup>17</sup>**

**Hechos:** Se presenta el actor en segunda instancia a presentar agravios contra la sentencia del *a quo* por considerar que no fueron evaluados los elementos jurídicos y facticos de la cuestión planteada que a continuación describimos.

El actor trabajaba para la demandada Banco de la Nación Argentina en la cual se desempeño en varios cargos hasta llegar a “jefe de departamento”.

---

17 CNTrab., Sala VII, Rybar, “Héctor H. c. Banco de la Nación Argentina” S.D. N° 40175 causa n° 2512/2005 ( 2007)

Llegado determinado momento la demandada incurre en acoso laboral producto de asignación de tareas no acorde al puesto ocupado, presión para sumarse a un plan de retiro voluntario con propuestas económicas inferiores a lo correspondido, trato discriminatorio y destrato laboral al promocionar personas de inferior jerarquía, todo ello menoscabando el ámbito laboral y personal del actor produciendo un estado de crisis y daño moral por el cual se coloco en situación de despido indirecto.

El tribunal de alzada revoca el fallo de primera instancia verificando a través de indicios que lo expuesto por el actor goza de cierta presunción judicial por lo que procede a invertir la carga de la prueba, ello a través del traslado del *onus probandi* del actor a la demandada verificando a través de este acto procesal que la demandada incurrió según las presunciones judiciales en acoso moral por lo cual la condena a pagar las indemnizaciones que en el fallo se valoran.

Del fallo de tribunal creemos importante resaltar lo argumentado por Estela M. Ferreirós, parte integrante del tribunal actuante en cuanto señala lo siguiente:

*También sostiene que el derecho a la reparación integral del trabajador en su aspecto moral y material por el sufrimiento injusto al que ha sido sometido se hace aplicable en toda su extensión. En numerosos fallos la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha dado acabadas muestras de cuando se lesiona el principio "alterum non laedere", el que tiene raigambre constitucional (art. 19), norma ésta que prohíbe que los hombres perjudiquen los derechos de un tercero, el que no debe ser dañado y por ello se encuentra posibilitado para obtener una justa y plena reparación (C.S.J.N. Fallos: 308:1118, 308:1160, entre otros), agregando además que a la configuración del daño moral se la tiene por ocurrida por la sola producción del evento, que no necesita ser probado, por no ser autónomo y marchar de la mano de la discriminación producida, naciendo en consecuencia el derecho a la reparación (ver trabajo completo, "La defensa del trabajador por la discriminación y violencia en el empleo público y la aplicación de los tratados internacionales", publicado en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Lexis Nexis, N° 2, enero de 2007).*

Lo que apreciamos en el fallo mencionado es que sin dudas la decisión de los jueces de justificar el despido indirecto es acertada en cuanto se hace difícil el probar el acoso



moral que sufren los trabajadores víctimas de mobbing, en el caso planteado el juez a través de presunciones infiere que el trabajador si ha sido víctima de acoso por cuanto la demandada no pudo probar lo contrario y los indicios ofrecidos en la causa a través de los testigos y de la documental presentada dan cuenta de ello.

Además de los montos a resarcir por la demandada por el despido indirecto del trabajador el fallo también incluye el pago del daño moral producido a la víctima por cuanto el trato discriminatorio en cuanto a los ascensos otorgados a personal de inferior jerarquía y el acoso laboral sufrido por las presiones ejercidas en su trabajo menoscabaron la dignidad de la persona en cuestión por lo tanto la hace acreedora a una reparación integral que cubra el aspecto moral y material menoscabado al actor.

### **Casoli, Lucía Mercedes c. Richi S.A.**<sup>18</sup>

**Hechos:** Se presenta la actora a recurrir la sentencia del tribunal de grado por cuanto no dio por acreditado las persecuciones invocadas por la actora ante un supuesto de daño psicológico producido por acoso laboral.

En el caso planteado, vemos como la falta de pruebas y la inconsistencia de la demanda en cuanto a las pruebas aportadas para acreditar causalmente la relación entre las acusaciones vertidas por un supuesto acoso laboral y las pericias psicológicas acercadas a la causa no pudieron convencer al tribunal de la existencia de mobbing.

Creemos que si bien en el caso puntual de esta demanda fueron insuficientes las pruebas aportadas al caso, el juez hace caso omiso a la vasta jurisprudencia al respecto de este tema por cuanto como sabemos en los casos de acoso laboral es difícil acceder a una prueba realmente eficaz para probar el acoso, bien sabemos que en muchos casos lo único que se tiene es el testimonio de la víctima ya que los posibles testigos están comprometidos en vertir una declaración que los perjudique posteriormente, como vimos en el caso “Héctor H. c. Banco de la Nación Argentina”, además no existen en la mayoría de los casos otro tipo de pruebas ya que el acoso se manifiesta de forma verbal y sin que quede registro de por medio, en el caso en cuestión se podrían valorar indicios que hagan plausible la realidad que la actora trae a la causa y trasladar al demandado la

---

<sup>18</sup> CNTrab. Sala VIII, “Casoli, Lucía Mercedes c. Richi S.A.” S. D. N° 35728 (2008)

prueba en virtud de la teoría de las cargas dinámicas para conducir el caso en cuestión hacia la verdad real de los sucedido.

Además de ello el mismo tribunal expone la falta de una legislación nacional que ponga de manifiesto las soluciones pertinentes para este tipo de acoso y deja en inferiores condiciones a la víctima que no encuentra una ley específica para interponer su demanda y poder reclamar la reparación correspondiente.

Para el caso reseñado nos posicionamos en contra de la decisión adoptada por el tribunal de primera y segunda instancia al ser el acoso laboral en algunas situaciones difíciles de probar por la parte actora, creemos que los indicios y presunciones que puedan ser aportados al caso concreto deberían servir de manera relevante para solucionar los planteamientos ante la justicia.

### **Plaut Monica c/cía. De servicios hoteleros s.a. s/daños y perjuicios.<sup>19</sup>**

**Hechos:** Se presenta en alzada la Sra. Mónica Plaut a recurrir el fallo de primera instancia quien le rechaza la demanda incoada. La actora quien se desempeñaba como guardia de seguridad, denuncia que en la accionada sufrió acoso sexual y laboral de parte de unos de sus dependientes y ello se tradujo en graves trastornos en su salud producto de una reacción vivencial anormal neurótica, con manifestaciones fóbicas de acuerdo a las pericias medicas aportadas como prueba a la causa.

El presente caso combina graves trastornos laborales que no encontraron solución legislativa en el momento de darse los aspectos facticos relatados en la causa, la actora plante dos situaciones que le produjeron graves trastornos en su salud física y emocional, producto del permanente acoso sexual y el posterior hostigamiento laboral producido por no acceder a dichos requerimientos no consentidos por la víctima.

Es uno de los dependientes de la demandada, el Sr. Romero, quien le propino de manera constante situaciones apremiantes de carácter sexual, insinuándose permanentemente y haciendo invitaciones y comentarios agraviantes que nada tenían que ver con aspectos laborales sino que personales y de contenido sexual.

---

19 CNac. Civil, sala M, “P., M. c. Cía. de Servicios Hoteleros S.A.” JA 2001-IV-384. (2001)

Luego de denunciado los hechos relatados a la patronal para que cesara en su accionar, la accionante sufrió un hostigamiento de índole laboral asignándole distintas tareas que no eran las habituales que venía desempeñando y de inferior jerarquía, producto de este hostigamiento y del sufrimiento físico y psíquico que fue probado posteriormente en la causa a través de las pericias pertinentes es que la actora denuncia el contrato de trabajo posicionándose en una situación de despido indirecto a causa de los hechos relatados.

La Cámara sostuvo que:

*... las ofensas al derecho a la intimidad pueden materializarse por el acoso sexual en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas 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.*

Finalmente la cámara revoco la sentencia del *a quo* y resolvió de acuerdo a las pruebas aportadas a la causa y fallo a favor de la actora por los daños y perjuicios sufridos.

Observamos en nuestro TFG que los distintos fallos que hicieron lugar al mobbing como causal de despido indirecto se propiciaron en segunda instancia, ello da cuenta de la difícil situación que se da al presentar una demanda de este tipo, al no haber reglas claras en cuanto a la remisión a una ley autónoma que dé cuenta de la protección necesaria que conllevan este tipo de hostigamientos laborales.

En el caso relatado anteriormente el hecho de la sentencia del *a quo* rechazando las pretensiones de la actora le produjeron aun más daño psicológico a la víctima al punto de querer quitarse la vida por no encontrar hasta ese momento una resolución justa al planteo ante la justicia.

**Mirabito, Graciela Teresita c. Trumar S.A.<sup>20</sup>**

**Hechos:** La actora en cuestión se presenta ante la justicia a denunciar el contrato de trabajo que la unía con la demandada por graves situaciones de acoso moral y laboral que sufría de parte del vicepresidente de la empresa Trumar S.A.

La Sra. Graciela Teresita se desempeñaba en la firma demandada en la cual el señor vicepresidente de la firma, el Sr. Pedro Albatch propiciaba a la actora y demás empleados de la firma innumerables agresiones verbales, tratos degradantes, sometimientos continuos, situaciones denigrantes, acoso y persecuciones, estos tratos formaban parte habitual en reuniones personales y grupales en las cuales el Sr. Albatch según lo que relatan los testigos en la causa le gustaba desgastar psicológicamente a sus dependientes, insistiendo en sus conductas de acoso psicológico y maltrato hasta cansar a las personas, dañándolas en su salud emocional en su ámbito de trabajo.

También se reseña en la causa que uno de los testigos (Sr. Curia, contador de la firma) intento hacerle entender que el trato que dispensaba a los empleados no era el adecuado y que cambiando su actitud podría obtener mejores niveles de productividad a lo cual según lo que relataba el dependiente de la demandada que respecto al trato dispensado a los empleados de la firma “le había ido bastante bien manejándose así”.

Consideramos que el trato perpetrado por el denunciado vicepresidente de la firma no se corresponde con un ambiente laboral sano y libre de presiones, cuestión que venimos pregonando en nuestro TFG, creemos que lo óptimo para evitar llegar a la justicia por causas de acoso laboral u hostigamiento es propender a los empleados y a toda la población laboral de una empresa un trato digno y respetuoso.

El tribunal deja sentado que el reclamo por acoso sufrido por la accionante es válido en cuanto no es susceptible de recibir por parte de la demandada el trato hostil, degradante, acosante y de persecución laboral. Una vez más la justicia a través de un fallo deja sentado que el acoso moral y laboral sufrido por un empleado debe ser objeto de resarcimiento por cuanto el acoso sufrido por el trabajador no es susceptible de soportar en el ámbito de la relación laboral.

---

<sup>20</sup> CNTRAB Sala VIII, “Mirabito, Graciela Teresita c. Trumar S.A.” Exp. 5.828/2005 S. 34405 (2007)



**B., S. M. c. Hidden Lake S.A.**<sup>21</sup>

**Hechos:** Se presenta la parte actora a presentar formal rechazo a lo expresado por la Cámara de Trabajo de Río Negro por cuanto no hizo lugar a un supuesto caso de mobbing de la que fue objeto en el transcurso de la relación laboral.

La recurrente presento todos los argumentos necesarios para considerar que la situación manifestada por su parte debían dar fuerza de veracidad a sus hechos, lamentablemente estas situaciones de rechazo de la justicia se corresponde a la grave situación que se da en el ámbito de la justicia para probar de manera convincente las situaciones manifestadas por el acosado por mobbing, dado que algunas de las características de este acoso se da en situaciones aisladas del resto de los trabajadores y sin la presencia de testigos, además al no conllevar daños físicos en el momento de perturbarse la relación laboral no deja a *prima facie* pruebas físicas en el acosado.

Considero la parte actora que los jueces no valoraron el principio jurídico que protege todas las relaciones laborales, esto es, el *in dubio pro operario*, puesto que ante la duda en la causa que se comenta no se falló a favor de la actora, esto es, en contra de lo que dice el principio mencionado.

El tribunal desestimo el planteo hecho por la recurrente por considerar que no se aportaron las correspondientes pericias psiquiátricas ni psicológicas, cuestiones que acercan al tribunal un informe profesional sobre la salud mental del paciente analizado, y si esa pericia y lo que dicten los informes realizados se condicen con algún padecimiento laboral o algún otro factor que pueda estar afectando a la persona en cuestión, además se evidencio que la parte actora arrastraba de acuerdo a su historia clínica un cuadro depresivo anterior a la fecha de ingreso laboral a la citada demandada.

Coincidimos en este caso con lo resuelto por el Supremo Tribunal de Justicia por cuanto si bien no se dio lo que pregonamos en nuestro TFG, el tribunal analizó todas las pruebas aportadas y decididamente fallo por la no aceptación del distracto por causa de mobbing en cuanto no se acreditó las afecciones sufridas.

---

<sup>21</sup>STRio Negro Sala Lab. Cont. Adm. Lab. “B., S. M. c. Hidden Lake S.A.” Expte. N° 22655/07 (2009)

Al elegir este fallo para analizarlo lo incorporamos porque el tribunal que dictó esta sentencia rechazando lo plantado por la accionante, objetivamente fue el mismo que integro la causa que citamos como el primera causa que se dictó en Argentina sobre mobbing y que dio fundamento a otras sentencias ante planteamientos de este tipo de situaciones, este tribunal puso de manifiesto la importancia del tema para las relaciones laborales actuales. La causa Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A. abrió el juego para que tanto la doctrina como la jurisprudencia insinúen un camino hacia el correcto encuadre jurídico que merece el tema, si bien no se dio hasta el momento la autonomía del tema a nivel legislativo nacional creemos que estamos en el camino correcto con respecto al abordaje del tema.

### **Correa Cerpa Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S.A.<sup>22</sup>**

**Hechos:** Se presenta la actora, la Sra. Patricia Alejandra Correa y presenta demanda en concepto de enfermedad ocasionada por el trabajo, sostiene la misma que fue víctima de acoso laboral por cuanto al desempeñar su tarea de secretaria privada del ingeniero Frenk, quien se desempeña como empleado de la demandada fue damnificada por el trato hostil y degradante del superior mencionado.

Las pericias realizadas a la víctima y que fueron valoradas en la causa revelaban que la actora presenta un cuadro grave de Depresivo Reactivo en Periodo de Estado Moderado a Grave con ideas suicidas con secuelas de reagravamiento, repercusión psicosomática severa con patologías crónicas e internación permanente en una institución neuropsiquiátrica que le implican un 80% de incapacidad laboral, todo ello a causa del stress y permanente acoso perpetrado en su lugar de trabajo

Uno de los jueces el Dr. Orlando Cayetano Farruggia cita de manera acertada a uno de los especialistas doctrinariamente en la materia de quien resalta lo siguiente

*...Sin lugar a dudas esta actitud de la empleadora que su dependiente le imputa, modernamente se denomina "MOBBING" que siguiendo a Francisco Javier Abajo Olivares en su obra que lleva tal título, explicando lo que es el Acoso Psicológico en el*

---

<sup>22</sup> CTrab Mendoza, cámara 6, "Correa Cerpa Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S.A." (2005) Recuperado el 25/03/2013 de: <http://www.iprofesional.com/index.php?p=nota&idx=25135>

*Ámbito Laboral, se puede conceptualizar, de acuerdo a la definición que da Heinz Leymann: " El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, ya activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (señala como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana), y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicosomática y social". Editorial LexisNexis Depalma, pagina 17 in fine.*

Para el caso plantado se condeno a la Aseguradora de riesgo de trabajo por cuanto fue responsable por las dolencias que sufría la actora a causa del acoso laboral perpetrado en su ámbito de trabajo, ya que el daño sufrido por la victima no está contemplado en la ley 24.557 de riesgos de trabajo se planteo la inconstitucionalidad de los artículos que omiten esta enfermedad que fue debidamente acreditada en la causa y se llego a la condena de la ART Berkley International ART S.A.

Creemos que el fallo en cuestión fue muy bien tratado por los Sres. jueces al referirse a exponentes doctrinales especialistas en la materia para fundar su voto y al no apartarse de las pericias y pruebas acercadas a la causa en cuanto mostraban un severo daño en la salud de la actora a causa y consecuencia del maltrato psicológico que recibía la victima por parte de su superior.

Además de las causas analizadas por quien suscribe este TFG la jurisprudencia argentina dio un importante paso en reconocer a través de los distintos fallos la grave situación que se da en el ámbito laboral con respecto al tema propuesto.

### Sinopsis de jurisprudencia Argentina

Agregamos a modo de sinopsis una serie de causas de la jurisprudencia Argentina donde se pone de manifiesto ante la justicia situaciones de mobbing, creemos que lo resuelto por la justicia se enmarca en un correcto camino hacia clarificar que las situaciones enmarcadas como mobbing o acoso laboral tienen recepción dentro de la justicia a pesar de no contar con una ley específica que regule tales situaciones.

Omitimos para la sinopsis propuesta extendernos en comentarios, remarcamos los comentarios propuestos en los casos presentados *ut supra* para los cuales ponemos de manifiesto nuestra postura y objeto de nuestro trabajo en incorporar al mobbing como causal de despido indirecto en el marco jurídico argentino.

Treviño Ghioldi (2012) nos reseñan algunos de los fallos que la jurisprudencia Argentina enmarco en forma positiva y negativa son los siguientes:

#### **Ariganello, Claudio Alberto c/ Banco Macro Bansud S.A. (sentencia en contra)**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V - - 14/02/2008 -

Un trabajador que fue despedido promovió demanda tendiente al cobro de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo. El juez de grado hizo parcialmente lugar al reclamo.

Ambas partes apelan el decisorio. El trabajador cuestiona que se haya rechazado el resarcimiento por acoso moral. La Cámara confirma el decisorio apelado.

**Reseña del fallo:** Es improcedente el reclamo por acoso moral efectuado por un dependiente si no ha sido demostrado, ni siquiera a nivel presunción, la alegada existencia de una campaña de hostigamiento por parte del empleador para lograr su alejamiento de la comunidad empresarial.

Debe confirmarse la sentencia que rechazó el reclamo por acoso moral efectuado por un dependiente si no hay aportado pruebas que permitan acreditar que la conducta patronal tuviera por objeto el desgaste psicológico para lograr su alejamiento de la empresa.

**Subiela, Jorge Omar c/ Organización Coordinadora Argentina S.R.L.**

Juzgado Letrado de 1ra. Instancia Laboral de Trelew. -. - 04/12/2008 -

Un trabajador que prestó tareas como gerente de una sucursal perteneciente a una empresa de correo privado promovió la demanda a fin de reclamar las indemnizaciones provenientes del despido indirecto en el cual se colocó debido al acoso y hostigamiento al que fue sometido de parte de su superior. El juez en lo laboral hace lugar a la demanda incoada.

**Reseña del fallo:** Resulta justificado el despido indirecto en el que se colocó un trabajador que prestaba tareas como gerente de una sucursal de una empresa de correo privado, pues quedó acreditado que el mal clima laboral vivido por aquél, motivado principalmente por la actitud persecutoria e intimidatoria de su superior jerárquico, fue el motivo desencadenante del cuadro de estrés laboral que terminó provocándole un pre infarto y un cuadro depresivo.

**Sasso, Raimundo Daniel c/ Toyota Argentina S.A.**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III. - - 20/03/2009 –

Apelaban ambas partes la sentencia de grado que hizo lugar a la demanda incoada por un trabajador a fin de que se le otorgue una indemnización por su despido injustificado y por el daño material y moral que tal hecho le provocó, rechazando el despido discriminatorio alegado. La Cámara de apelaciones confirma la sentencia impugnada en lo principal que decide.

**Reseña del fallo:** Es procedente indemnizar a un trabajador por el trastorno psicológico derivado del sometimiento a tensiones nerviosas excesivas o sobre exigencias de carácter estresante durante la vigencia de la relación laboral, pues, surge del análisis de la prueba testimonial producida en el caso que la aparición de dicha patología se debió al ambiente laboral, las presiones y el mal trato recibido por parte del empleador.

**D. V., J. A c/ PAMI**

Juzgado Federal de la 1era Instancia de Concepción del Uruguay N° 2. - 31/03/2009 -

Un médico auditor que trabajaba como dependiente del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, fue despedido por pérdida de confianza con fundamento en que habría cobrado un plus prohibido y tratado mal a un afiliado. El profesional promovió demanda contra dicho instituto a fin de obtener las



indemnizaciones correspondientes al despido injustificado y solicitó una compensación por daño moral debido al acoso laboral del que fuera víctima. El juez admite la demanda.

**Reseña del fallo:** Corresponde concluir que el reclamante, médico dependiente del PAMI, fue víctima de conductas persecutorias efectuadas por el jefe de una delegación de dicho instituto, configurándose una situación de Mobbing laboral, ya que se ha demostrado que el profesional sufrió un estado depresivo originado en el medio laboral, debido a que su jefe lo maltrataba, le retiró ciertas funciones y la posibilidad de acceder al teléfono, aislándolo a una habitación e incrementándole las exigencias de trabajo.

Procede otorgar una indemnización en concepto de daño moral a un médico dependiente del Instituto Nacional deservicios Sociales a Jubilados y Pensionados, en virtud del acoso laboral del que fuera víctima, por cuanto ello le originó un estado depresivo y serios inconvenientes médicos.

**Wojtowicz, Alicia Marta c/ MET A.F.J.P S.A. y otros –**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I. 14/09/2009 –

La sentencia de grado rechazó la demanda por despido indirecto incoada por un trabajador que prestó servicios como vendedor para una empresa de seguros. Contra dicho decisorio, la actora interpuso recurso de apelación. La Cámara de Apelaciones revoca parcialmente el fallo recurrido.

**Reseña del fallo:** El reclamo por daño moral derivado del presunto Mobbing al que habría sido sometido un trabajador que laboró como vendedor para una AFJP es improcedente, pues las exigencias efectuadas a fin que se vendieran todos los productos no demuestra una actitud de hostigamiento, toda vez que resulta claro que era una práctica habitual de la empresa dirigida a todos los vendedores, sin que pueda colegirse de ello que se hubiera tratado de una situación excepcional implementada respecto de la actora susceptible de ser calificado como una conducta de persecución o acoso moral.

**Olmos Estela María c/La Esquina SA s/despido**

Sala VI, S.D. 62.562 del 16/12/2010 Expte. N° 36.688/2007

Despido. Acoso Moral. Condena

Al haberse probado por prueba testimonial que el encargado verbalmente a la actora insinuando propuestas deshonestas y cambiándole los horarios obligándola a presta



tareas en exceso de su jornada laboral cuando está no accedía a sus propuestas, ha quedado configurado el acoso moral denunciado. De esta manera, el empleador deberá responder por los hechos de un dependiente de conformidad al art. 1113 de Código Civil.

**R., J. C. c/ Alfajores Jorgito S.A. -**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII - 28/11/2007 –

**Reseña del fallo:** Resulta justificado el despido indirecto decidido por el trabajador si, ha quedado acreditado el trato hostil y persecutorio que le dispensaban parte del personal jerárquico de la empresa empleadora, así como la supresión unilateral de los tickets alimentarios que aquél venía cobrando regularmente.

**Conclusiones parciales.**

Como vimos *ut supra* la jurisprudencia fue la encargada de manifestar que el mobbing es una causal que afecta a los trabajadores argentinos y que en el seno de las empresas se producen este tipo de situaciones conflictivas que pocas veces salen a la luz puesto que no existe una regulación clara y concreta al respecto provocando una situación de vulnerabilidad frente a este tipo de acoso.

Dado la importancia del tema, la justicia Argentina no dejó afuera este problema y fallo a favor de los actores que manifestaron los graves problemas que acarrea el acoso laboral, sin dudas el caso Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. fue el puntapié inicial para que se deje por sentado que el mobbing es una causal de despido indirecto de suficiente entidad para provocar la ruptura laboral.

A partir del caso mencionado se abrió la puerta para que el tema en cuestión sea producto de un tratamiento especial tanto como para la jurisprudencia como para la doctrina, el único paso que falta es que el poder legislativo dé el paso necesario para consolidar lo que viene dictando la jurisprudencia y lo que viene opinando la doctrina para dejar por escrito en la ley de contrato de trabajo o en una ley especial por separado la importancia que tiene para el ámbito laboral dictar una ley para identificar, prevenir y erradicar el mobbing.



## **CAPITULO 5**

### **El mobbing en el derecho comparado e internacional.**

#### **Introducción.**

El presente capítulo tiene como finalidad mostrar en el contexto internacional como se maneja el tema del mobbing y como los distintos países y legislaciones han avanzado en contra de este problema laboral.

Quizás unos de los países más avanzados en cuanto a bibliografía y doctrina es España, país del cual se expiden los mayores exponentes en la actualidad referido a este tema. Además España acompaña a todo el movimiento de la comunidad Europea en cuanto a protección de los derechos de los trabajadores con lo cual suma un aporte extra en cuanto a la prevención y castigo de este tipo de acoso laboral.

#### **Mobbing en España.**

La protección del mobbing en los trabajadores españoles está dispersa dentro de las distintas ramas del derecho, y dentro de los distintos ámbitos laborales, privados y públicos. No cuenta con una ley específica al respecto.

En el código penal español el mobbing está tipificado como delito de torturas y contra la integridad moral, se entiende legalmente el acoso laboral como “el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”.

El art 173 del código penal español nos dice:

#### ***Art 173 C.P.:***

*El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.*





- *Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.*

Así el código penal español nos da los requisitos que son parte de las definiciones conceptuales que brindamos al principio de nuestro trabajo, estos requisitos son:

- 1º.- Que el autor de los hechos los cometa “prevaliéndose de su relación de superioridad”.
- 2º.- Que se trate de actos “reiterados”.
- 3º.- Y que sin llegar a constituir trato degradante suponga un “grave acoso” contra la víctima.

El estatuto de los trabajadores españoles cuida a los mismos del mobbing en los siguientes artículos:

**Artículo 4. Derechos laborales.--**

*2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

- *c) a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate;*
- *d) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene;*
- *e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual;*
- *g) al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo;*
- *h) a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.*

**Artículo 50.** *Extinción por voluntad del trabajador.*

1. *Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:*

- *a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.*

En el ámbito de la sanidad española el acoso laboral vulnera el siguiente artículo de la ley general de sanidad 14/86:

**Artículo 10:** *Todos tienen los siguientes derechos con respecto a las distintas administraciones públicas sanitarias:*

1. *Al respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad, sin que pueda ser discriminado por su origen racial o étnico, por razón de género y orientación sexual, de discapacidad o de cualquier otra circunstancia personal o social.*

El código civil español nos da referencia sobre la reparación del daño causado a una persona ya sea por culpa o negligencia, esta reparación puede proceder ante alguna acción civil promovida por causa de acoso laboral, los artículos que definen esta responsabilidad son los siguientes:

**Artículo 1902:** *El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.*

**Artículo 1903:** *La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.*

*Los padres son responsables de los daños causados por los hijos que se encuentren bajo su guarda.*

*Los tutores lo son de los perjuicios causados por los menores o incapacitados que están bajo su autoridad y habitan en su compañía.*

*Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.*

*Las personas o entidades que sean titulares de un Centro docente de enseñanza no superior responderán por los daños y perjuicios que causen sus alumnos menores de edad durante los períodos de tiempo en que los mismos se hallen bajo el control o vigilancia del profesorado del Centro, desarrollando actividades escolares o extraescolares y complementarias.*

*La responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño.*

La Constitución española (C.E.) resguarda a las víctimas del mobbing en la redacción y en el amparo de algunos artículos:

*Art. 10 de la CE. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.*

*Art. 14 de la CE. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

*Art. 15 de la CE. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.*

*Art. 18.1 de la CE. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.*

*Art. 20.1 de la CE. Se reconocen y protegen los derechos: A expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones mediante la palabra, el escrito o cualquier otro medio de reproducción.*

*Art. 40.2 de la CE. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.*

*Recoge el mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.*

Por todo lo expuesto vemos que dentro del ámbito laboral español se cuenta con las suficientes herramientas para denunciar y combatir el mobbing a través de los distintos ámbitos del derecho, ya sea civil, penal o laboral.

### **Mobbing en Latinoamérica.**

En América latina la situación del mobbing está un poco más retrasada en cuanto a legislación y prevención del mobbing por cuanto que las situaciones laborales en estas latitudes se ven precarizadas en mucho de los países, la mayoría de los países se encuentran en vías de desarrollo y existen regiones dentro de cada país muy golpeadas en cuanto al nivel de trabajo por lo cual se hace difícil pensar en regular el acoso moral por cuanto las relaciones laborales se encuentran viciadas de todo tipo de abusos y condicionamientos.

Respecto a la situación en Latinoamérica, el interés por legislar el mobbing no ha trascendido aún, ya que sólo Colombia (Ley 1.010 del año 2006) y Brasil (Ley 2.120 de la administración municipal de Ubatuba del año 2001); Ley complementaria 12.561 de Río Grande do Sul del año 2006; Ley contra el asedio moral del estado de Sao Paulo del año 2007 cuentan con leyes específicas que regulen esta problemática sociolaboral (Oceguera, Aldrete y Ruiz-Moreno, 2009).



Además, existen distintas leyes de carácter general que regulan el mobbing en países como Argentina (Ley 7.232 de la provincia de Tucumán del año 2002; Ley 5.349 de la provincia de Jujuy del año 2003; Ley 13.168 de la provincia de Buenos Aires del año 2004; Ley 1.225 de la ciudad de Buenos Aires del año 2004; Ley 12.434 de violencia laboral argentina del año 2005; Ley 9.671 de la provincia de Entre Ríos del año 2006) y Venezuela (Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo del año 2005) (Oceguera et al. 2009).

Tal y como puede observarse, únicamente Colombia y Venezuela cuentan con leyes de carácter nacional en toda Latinoamérica que regulen el fenómeno del mobbing, siendo la ley colombiana de carácter específico y la venezolana de carácter más general (González-Trijueque et al. 2011).

### **Tratados, Convenios, Declaraciones.**

En cuanto al contexto internacional La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, sirve como base para la protección de los derechos de los trabajadores en cuanto a mobbing se refiere, esta base se observa en algunos de sus artículos:

- *Artículo 1*

*Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

- *Artículo 3*

*Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*

- *Artículo 5*

*Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*



- *Artículo 7:*

*Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

- *Artículo 12*

*Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

- *Artículo 23*

*1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

*2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*

*3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

A su vez la Declaración Americana de los deberes y derechos del hombre de 1948 también se proclama en contra de los padecimientos laborales, lo hace en los art.:

- *Artículo I. -*

*Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*



- *Artículo II. -*

*Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.*

- *Artículo XIV. -*

*Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.*

*Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.*

### **Resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo.**

En cuanto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la misma se ha pronunciado en diversas ocasiones en contra de la violencia física y moral en el trabajo y ha dictado distintos escritos para dar a conocer este tipo de situaciones para que el trabajador encuentre en ella un respaldo en cuanto a su situación laboral.

Así el convenio N° 111 de la OIT sobre discriminación en materia de empleo y ocupación (1958, ratificado en 1968), da un concepto amplio de “discriminación”. Dice el artículo 1° del Convenio:

*A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

*a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

*b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta*

*con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*

A través de distintas publicaciones la OIT nos brinda recomendaciones y principios en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores en su ámbito laboral, algunos de estos principios son los siguientes:

Principios rectores<sup>23</sup>:

- En virtud de lo establecido del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), un medio ambiente seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo en relación con el trabajo, y contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.
- El diálogo social entre empleadores, trabajadores y sus representantes, y el gobierno, según proceda, es un elemento clave para la aplicación satisfactoria de las políticas y programas destinados a combatir la violencia en el lugar de trabajo. Dicho diálogo social se ha consagrado en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.
- En virtud de lo estipulado en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) toda política o medida encaminada a combatir la violencia en el lugar de trabajo debería apuntar asimismo a promover el trabajo decente y el respeto mutuo, y a combatir la discriminación en el lugar de trabajo.
- La promoción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres contribuiría a reducir la violencia en el lugar de trabajo.

---

<sup>23</sup> Fuente: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 22/03/2013 de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)



La OIT reconoció la violencia laboral desde el año 1998. Chappell y Di Martino (1998) proponen en el informe "Violence at Work" (1998) que se tenga en cuenta la violencia laboral en sus distintas etapas, es decir, que no se ataque sólo sus efectos. La OIT sugiere los siguientes tipos de medidas a tomar:

**Preventivas:** que se motive a los empleados. Que sean considerados ante todo seres humanos y no meros objetos de producción. Que se tenga en cuenta sus necesidades y sus capacidades.

Que no se permita el abuso de poder. Que existan sanciones para quienes así lo hagan amparados por el rol que ocupan en la empresa.

**Específicas:** debido a que cada persona es única, así también son únicas sus relaciones interpersonales. Por lo tanto, una vez que se generó la relación de abuso, no será idéntica ésta a otra relación de abuso. Las herramientas para paliarla deberán ser diferentes en cada caso.

**Múltiples:** las respuestas para el conflicto generado no podrán ser únicas. Será necesario un entretendido reparador que sea coherente y específico para la solución del caso concreto.

**Inmediatas:** ante el conocimiento de la existencia del caso de abuso, será necesario actuar con premura, puesto que la pérdida de tiempo genera pérdida en la salud del empleado, como así también costos económicos en la organización empresarial.

### Conclusiones parciales.

La recopilación hecha de los distintos sistemas jurídicos y órganos específicos relacionados con el ámbito laboral internacional nos dan apoyo en cuanto a que la violencia generada a través del mobbing debe ser regulada en los distintos sistemas jurídicos de una forma clara y concreta, no se puede seguir sin tener una ley o una mención especial en el articulado de nuestra propia ley en cuanto a legislación laboral que es la ley 20.744 de contrato de trabajo, ley que es la mayor referente en cuanto a derechos del trabajador, conjuntamente con nuestra Constitución Nacional.

Estos párrafos dedicados a la doctrina y legislación internacional nos brindan soporte para percibir que el mobbing crece en el mundo y junto con ello debería acompañar una legislación específica al respecto, la precariedad en algunos ámbitos laborales alimenta este flagelo el cual se manifiesta cada vez más a nivel mundial.

Para ello la legislación Argentina debería acompañar a países que ya tomaron cartas en el asunto y dictar una regulación específica para combatir el mobbing.

## **9- CONCLUSIONES FINALES.**

Concluido nuestro trabajo creemos que si bien en la situación actual los trabajadores se encuentran amparados a través de varias herramientas legales para protección de todos los derechos del trabajador, la no inclusión específica con respecto al mobbing en una ley especial o bien en la ley de contrato de trabajo 20.744 deja abierta una puerta hacia la vulnerabilidad de los trabajadores frente a este tipo de acoso.

Como mencionamos *ut supra* los derechos de los trabajadores se encuentran al resguardo de un abanico de normas proteccionistas que brindan seguridad a los derechos de los trabajadores, ya sea a través de la constitución nacional, de los tratados internacionales o bien a través de la ley de contrato de trabajo, todo ello en conjunto suma una protección importante para la protección de los trabajadores, pero en cuanto a mobbing sigue sin dictarse una norma específica al respecto que pueda prevenir, erradicar y en el peor de los casos brindar una reparación justa y equitativa frente al daño ocasionado cuando el trabajador haya sido víctima de mobbing en su ámbito de trabajo.

Lo satisfactorio para este tipo de acoso sería buscar una solución integral y que la reparación provenga desde un mismo ámbito de la justicia, el ámbito ideal para solucionar este tipo de problema sería el fuero laboral puesto que es el adecuado para proteger de manera más completa los derechos de los trabajadores.

Nos enorgullece haber cumplido nuestro objetivo propuesto para dar un manto de conocimiento sobre el tema planteado a los lectores del presente trabajo, ya que haciendo un recorrido por el mismo concluimos que hemos desarrollado y todos los puntos esenciales sobre la problemática abordada.

Esto se logro a través de las distintas etapas desarrolladas en el presente trabajo:

- Nos adentramos explicando la descripción del tema propuesto: *“Incorporación del acoso laboral -mobbing- como causal de despido indirecto en el marco legal argentino”* haciendo un breve recorrido sobre la problemática y el

desarrollo de nuestro trabajo, marcando nuestro objetivo general y los objetivos específicos que fueron propuestos y realizados a lo largo de nuestro TFG.

- Explicamos a través de varios autores el concepto de mobbing e identificamos de manera clara y concisa sus características principales, a su vez, identificamos las semejanzas y diferencias con otros problemas que afectan la vida laboral (acoso sexual, estrés laboral y síndrome de Burnout)
- Identificamos y desarrollamos las principales consecuencias que el mobbing provoca en las víctimas de este acoso, ya sean consecuencias físicas, psíquicas, sociales o laborales y textualizamos los principales estadios por los cuales pasa y sufre la víctima del mobbing.
- Describimos de manera específica a través de los máximos exponentes en la materia cuales son las fases del acoso laboral, identificando las fases del conflicto, de estigmatización, de intervención dentro de la organización y su fase más crítica que es la de la marginación o exclusión de la vida laboral.
- Desarrollamos los tipos de mobbing existentes ya que todo ellos depende de la posición de la víctima o el acosador dentro de la estructura de la organización, así se pudo identificar tres tipos de mobbing ya sea, descendente, horizontal o ascendente, concluyendo que el tipo descendente es el más habitual. También hicimos hincapié en los perfiles del acosado y del acosador y en las conductas típicas de este último.
- Analizamos cuales son los supuestos y condiciones necesarios para configurar el despido indirecto y cuales serían las posibles soluciones dentro de la ley de contrato de trabajo para el caso de que la víctima de acoso laboral decida dirimir por exclusiva culpa del empleador.
- Analizamos uno de los proyectos de ley más importantes en pos de sancionar una ley nacional que identifique de manera clara y concisa la problemática abordada y de respuesta de manera eficiente para la prevención, sanción y erradicación

del mobbing antes de llegar a los requerimientos judiciales. Además analizamos leyes provinciales que ya dieron el puntapié inicial hacia la correcta legislación en materia de acoso laboral y revisamos de manera concreta una importante ley que brinda protección integral a las mujeres en todos los ámbitos donde se desarrollan. La mencionada ley es la número 26.485 denominada Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

- Detallamos en nuestro TFG el primer fallo que se conoció en Argentina reconociendo el mobbing como causal de despido indirecto y también lo atinente a los distintos fallos emanados de nuestros tribunales dictando sentencia a favor y en contra de los reclamos incoados por víctimas de acoso laboral que acudieron a la justicia a fin de encontrar una solución a lo apremiante de sus situaciones laborales frustradas por este flagelo.
- Distinguimos como se recepta el mobbing en el derecho comparado e internacional analizando los distintos estatutos que protegen a los trabajadores ya sea de España donde se desarrolla de forma muy interesante la protección a los trabajadores y abundante doctrina, también identificando la escases de legislación que existe en Latinoamérica. Además de ello expresamos aquellos preceptos importantes referidos a la protección del trabajador manifestados en los tratados, convenios, resoluciones y declaraciones hechas por los diferentes organismos internacionales.

Por todo lo expuesto *ut supra* manifestamos nuestra satisfacción de haber realizado un trabajo de investigación preciso donde abordamos los temas propuestos y los desarrollamos de manera clara, exponiendo una problemática actual de escasa legislación nacional autónoma la cual pondría de manifiesto la solución que pretendemos para nuestro tema abordado, esto es, la sanción de una ley específica autónoma respecto a la violencia laboral o bien incorporar el tema en la ley de contrato de trabajo, todo esto sumado a los trabajos que puedan desarrollarse desde el Ministerio de Trabajo para prevenir, detectar, sancionar y erradicar el mobbing del ámbito laboral argentino.

## **10- ANEXOS.**

### **Ley de contrato de trabajo**

#### **TITULO I**

DISPOSICIONES GENERALES (artículos 1 al 20)

#### **Fuentes de regulación**

ARTÍCULO 1.- El contrato de trabajo y la relación de trabajo se rigen:

- a) Por esta ley.
- b) Por las leyes y estatutos profesionales.
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales.
- d) Por la voluntad de las partes.
- e) Por los usos y costumbres.

#### **Ámbito de aplicación**

ARTÍCULO 2.- La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a) A los dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo.
- b) A los trabajadores del servicio doméstico.
- c) A los trabajadores agrarios

Modificado por: Ley 22.248 Art. 3

#### **Ley aplicable**

ARTÍCULO 3.- Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.

ARTÍCULO 4.- Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

#### **Empresa-Empresario**

ARTÍCULO 5.- A los fines de esta ley, se entiende como "empresa" la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos. A los mismos fines, se llama "empresario" a quien dirige la empresa por sí, o por medio de otras personas, y con el cual se relacionan jerárquicamente los trabajadores, cualquiera sea la participación que las leyes asignen a éstos en la gestión y dirección de la "empresa".



**Establecimiento**

ARTÍCULO 6.- Se entiende por "establecimiento" la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

**Condiciones menos favorables - Nulidad**

ARTÍCULO 7.- Las partes, en ningún caso, pueden pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, convenciones colectivas de trabajo o laudo con fuerza de tales, o que resulten contrarias a las mismas. Tales actos llevan aparejada la sanción prevista en el artículo 44 de esta ley.

**Condiciones más favorables provenientes de convenciones colectivas de trabajo**

ARTÍCULO 8.- Las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, que contengan normas más favorables a los trabajadores, serán válidas y de aplicación. Las que reúnan los requisitos formales exigidos por la ley y que hubieran sido debidamente individualizadas, no estarán sujetas a prueba en juicio.

**El principio de la norma más favorable para el trabajador**

ARTÍCULO 9.- En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjunto de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

**Conservación del contrato**

ARTÍCULO 10.- En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

**Principios de interpretación y aplicación de la ley**

ARTÍCULO 11.- Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

**Irrenunciabilidad**

ARTÍCULO 12.- Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

**Substitución de las cláusulas nulas**

ARTÍCULO 13.- Las cláusulas del contrato de trabajo que modifiquen en perjuicio del trabajador normas imperativas consagradas por leyes o convenciones colectivas de trabajo serán nulas y se considerarán substituidas de pleno derecho por éstas.

**Nulidad por fraude laboral**

ARTÍCULO 14.- Será nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de personas o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación quedará regida por esta ley.

**Acuerdos transaccionales conciliatorios o liberatorios - Su validez**

ARTÍCULO 15.- Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

**Aplicación analógica de las convenciones colectivas de trabajo - Su exclusión**

ARTÍCULO 16.- Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.

**Prohibición de hacer discriminaciones**

ARTÍCULO 17.- Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

**Tiempo de servicio**

ARTÍCULO 18.- Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador.

**Plazo de preaviso**

ARTÍCULO 19.- Se considerará igualmente tiempo de servicio el que corresponde al plazo de preaviso que se fija por esta ley o por los estatutos especiales, cuando el mismo hubiere sido concedido.

**Gratuidad**

ARTÍCULO 20.- El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno.

En cuanto de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

**TITULO II****DEL CONTRATO DE TRABAJO EN GENERAL (artículos 21 al 89)****Capítulo I****Del contrato y la relación de trabajo (artículos 21 al 24)****Contrato de trabajo**

ARTÍCULO 21.- Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.





## **Relación de trabajo**

ARTÍCULO 22.- Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

## **Presunción de la existencia del contrato de trabajo**

ARTÍCULO 23.- El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario. Esa presunción operará igualmente aún cuando se utilicen figuras no laborales, para caracterizar al contrato, y en tanto que por las circunstancias no sea dado calificar de empresario a quien presta el servicio.

## **Efectos del contrato sin relación de trabajo**

ARTÍCULO 24.- Los efectos del incumplimiento de un contrato de trabajo, antes de iniciarse la efectiva prestación de los servicios, se juzgarán por las disposiciones del derecho común, salvo lo que expresamente se dispusiera en esta ley. Dicho incumplimiento dará lugar a una indemnización que no podrá ser inferior al importe de un (1) mes de la remuneración que se hubiere convenido, o la que resulte de la aplicación de la convención colectiva de trabajo correspondiente.

## **Capítulo II**

De los sujetos del contrato de trabajo (artículos 25 al 31)

### **Trabajador**

ARTÍCULO 25.- Se considera "trabajador", a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación.

### **Empleador**

ARTÍCULO 26.- Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

### **Socio-empleado**

ARTÍCULO 27.- Las personas que, integrando una sociedad, prestan a ésta toda su actividad o parte principal de la misma en forma personal y habitual, con sujeción a las instrucciones o directivas que se le impartan o pudieran impartírseles para el cumplimiento de tal actividad, serán consideradas como trabajadores dependientes de la sociedad a los efectos de la aplicación de esta ley y de los regímenes legales o convencionales que regulan y protegen la prestación de trabajo en relación de dependencia. Exceptúanse las sociedades de familia entre padres e hijos. Las prestaciones accesorias a que se obligaren los socios, aun cuando ellas resultasen del contrato social, si existieran las modalidades consignadas, se considerarán obligaciones de terceros con respecto a la sociedad y regidas por esta ley o regímenes legales o convencionales aplicables.

### **Auxiliares del trabajador**

ARTÍCULO 28.- Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables.

### **Interposición y mediación - Solidaridad**

ARTÍCULO 29.- Los trabajadores que habiendo sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación. En tal supuesto, y



cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los trabajadores presten o hayan prestado servicios responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Los trabajadores contratados por empresas de servicios eventuales habilitadas por la autoridad competente para desempeñarse en los términos de los artículos 99 de la presente y 77 a 80 de la Ley Nacional de Empleo, serán considerados en relación de dependencia, con carácter permanente continuo o discontinuo, con dichas empresas.

Modificado por: Ley 24.013 Art.

**ARTÍCULO 29 BIS.-** El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquélla por todas las obligaciones laborales y deberá retener de los pagos que efectúe a la empresa de servicios eventuales los aportes y contribuciones respectivos para los organismos de la Seguridad Social y depositarlos en término. El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva, será representado por el Sindicato y beneficiado por la Obra Social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 76

### **Subcontratación y delegación - Solidaridad**

**ARTÍCULO 30.-** Quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social". Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250.

Modificado por: Ley 25.013 Art. 17

### **Empresas subordinadas o relacionadas - Solidaridad**

**ARTÍCULO 31.-** Siempre que una o más empresas, aunque tuviesen cada una de ellas personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de tal modo relacionadas que constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán a los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores y con los organismos de seguridad social, solidariamente responsables, cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.

## **CAPITULO III**

De los requisitos esenciales y formales del contrato de trabajo (artículos 32 al 36)

### **Capacidad**

**ARTÍCULO 32.-** Los menores desde los dieciocho (18) años y la mujer casada, sin autorización del marido, pueden celebrar contrato de trabajo. Los mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18), que con conocimiento de sus padres o tutores vivan independientemente de ellos, gozan de aquella misma capacidad. Los menores a que se refiere el párrafo anterior que ejercieren cualquier tipo de



actividad en relación de dependencia, se presumen suficientemente autorizados por sus padres o representantes legales, para todos los actos concernientes al mismo.

### **Facultad para estar en juicio**

ARTÍCULO 33.- Los menores, desde los catorce (14) años, están facultados para estar en juicio laboral en acciones vinculadas al contrato o relación de trabajo y para hacerse representar por mandatarios mediante el instrumento otorgado en la forma que prevén las leyes locales, con la intervención promiscua del Ministerio Público.

### **Facultad de libre administración y disposición de bienes**

ARTÍCULO 34.- Los menores desde los dieciocho (18) años de edad tienen la libre administración y disposición del producido del trabajo que ejecuten, regidos por esta ley, y de los bienes de cualquier tipo que adquirieran con ello, estando a tal fin habilitados para el otorgamiento de todos los actos que se requieran para la adquisición, modificación o transmisión de derechos sobre los mismos.

### **Menores emancipados por matrimonio**

ARTÍCULO 35.- Los menores emancipados por matrimonio gozarán de plena capacidad laboral.

### **Actos de las personas jurídicas**

ARTÍCULO 36.- A los fines de la celebración del contrato de trabajo, se reputarán actos de las personas jurídicas los de sus representantes legales o de quienes, sin serlo, aparezcan como facultados para ello.

## **CAPITULO IV**

Del objeto del contrato de trabajo (artículos 37 al 44)

### **Principio general**

ARTÍCULO 37.- El contrato de trabajo tendrá por objeto la prestación de una actividad personal e infungible, indeterminada o determinada. En este último caso, será conforme a la categoría profesional del trabajador si se la hubiese tenido en consideración al tiempo de celebrar el contrato o en el curso de la relación, de acuerdo a lo que prevean los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

### **Servicios excluidos**

ARTÍCULO 38.- No podrá ser objeto del contrato de trabajo la prestación de servicios ilícitos o prohibidos.

### **Trabajo ilícito**

ARTÍCULO 39.- Se considerará ilícito el objeto cuando el mismo fuese contrario a la moral y a las buenas costumbres pero no se considerará tal si, por las leyes, las ordenanzas municipales o los reglamentos de policía se consintiera, tolerara o regulara a través de los mismos.

### **Trabajo prohibido**

ARTÍCULO 40.- Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones. La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

### **Nulidad del contrato de objeto ilícito**

ARTÍCULO 41.- El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.



**Nulidad del contrato de objeto prohibido - Inoponibilidad al trabajador**

ARTÍCULO 42.- El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

**Prohibición parcial**

ARTÍCULO 43.- Si el objeto del contrato fuese sólo parcialmente prohibido, su supresión no perjudicará lo que del mismo resulte válido, siempre que ello sea compatible con la prosecución de la vinculación. En ningún caso tal supresión parcial podrá afectar los derechos adquiridos por el trabajador en el curso de la relación.

**Nulidad por ilicitud o prohibición - Su declaración**

ARTÍCULO 44.- La nulidad del contrato por ilicitud o prohibición de su objeto tendrá las consecuencias asignadas en los artículos 41 y 42 de esta ley y deberá ser declarada por los jueces, aun sin mediar petición de parte. La autoridad administrativa, en los límites de su competencia, mandará cesar los actos que lleven aparejados tales vicios.

## Capítulo V

De la formación del contrato de trabajo (artículos 45 al 47)

**Consentimiento**

ARTÍCULO 45.-El consentimiento debe manifestarse por propuestas hechas por una de las partes del contrato de trabajo, dirigidas a la otra y aceptadas por ésta, se trate de ausentes o presentes.

**Enunciación del contenido esencial - Suficiencia**

ARTÍCULO 46.- Bastará, a los fines de la expresión del consentimiento, el enunciado de lo esencial del objeto de la contratación, quedando regido lo restante por lo que dispongan las leyes, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, o lo que se conceptúe habitual en la actividad de que se trate, con relación al valor e importancia de los servicios comprometidos.

**Contrato por equipo - Integración**

ARTÍCULO 47.- Cuando el contrato se formalice con la modalidad prevista en el artículo 101 de esta ley, se entenderá reservada al delegado o representante del grupo de trabajadores o equipo, la facultad de designar las personas que lo integran y que deban adquirir los derechos y contraer las obligaciones que se derivan del contrato, salvo que por la índole de las prestaciones resulte indispensable la determinación anticipada de los mismos.

## Capítulo VI

De la forma y prueba del contrato de trabajo (artículos 48 al 61)

**Forma**

ARTÍCULO 48.- Las partes podrán escoger libremente sobre las formas a observar para la celebración del contrato de trabajo, salvo lo que dispongan las leyes o convenciones colectivas en casos particulares.

**Nulidad por omisión de la forma**

ARTÍCULO 49.- Los actos del empleador para cuya validez esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo exigieran una forma instrumental determinada se tendrán por no



sucedidos cuando esa forma no se observare. No obstante el vicio de forma, el acto no es oponible al trabajador.

### **Prueba**

ARTÍCULO 50.- El contrato de trabajo se prueba por los modos autorizados por las leyes procesales y lo previsto en el artículo 23 de esta ley.

### **Aplicación de estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo**

ARTÍCULO 51.- Cuando por las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo se exigiera algún documento, licencia o carné para el ejercicio de una determinada actividad, su falta no excluirá la aplicación del estatuto o régimen especial, salvo que se tratara de profesión que exija título expedido por la autoridad competente. Ello sin perjuicio que la falta ocasione la aplicación de las sanciones que puedan corresponder de acuerdo con los respectivos regímenes aplicables.

### **Libro especial - Formalidades - Prohibiciones**

ARTÍCULO 52.- Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

- a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.
- b) Nombre del trabajador.
- c) Estado civil.
- d) Fecha de ingreso y egreso.
- e) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.
- g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada
2. Dejar blancos o espacios.
3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.
4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación.

Observado por: Decreto Nacional 342/92 Art. 13

Decreto Nacional 739/92 Art. 9



### **Omisión de formalidades**

ARTÍCULO 53.- Los jueces merituarán en función de las particulares circunstancias de cada caso los libros que carezcan de algunas de las formalidades prescriptas en el artículo 52 o que tengan algunos de los defectos allí consignados.

### **Aplicación a los registros, planillas u otros elementos de contralor**

ARTÍCULO 54.- La validez de los registros, planillas u otros elementos de contralor, exigidos por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, queda sujeta a la apreciación judicial según lo prescripto en el artículo anterior.

### **Omisión de su exhibición**

ARTÍCULO 55.- La falta de exhibición o requerimiento judicial o administrativo del libro, registro, planilla u otros elementos de contralor previstos por los artículos 52 y 54 será tomada como presunción a favor de las afirmaciones del trabajador o de sus causa-habientes, sobre las circunstancias que debían constar en tales asientos.

### **Remuneraciones - Facultad de los jueces**

ARTÍCULO 56.- En los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones y la prueba rendida fuera insuficiente para acreditar lo pactado entre las partes el Juez podrá, por decisión fundada, fijar el importe del crédito de acuerdo a las circunstancias de cada caso.

### **Intimaciones - Presunción**

ARTÍCULO 57.- Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles.

### **Renuncia al empleo - Exclusión de presunciones a su respecto**

ARTÍCULO 58.- No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido.

### **Firma - Impresión digital**

ARTÍCULO 59.- La firma es condición esencial en todos los actos extendidos bajo forma privada, con motivo del contrato de trabajo. Se exceptúan aquellos casos en que se demostrara que el trabajador no sabe o no ha podido firmar, en cuyo caso bastará la individualización mediante impresión digital, pero la validez del acto dependerá de los restantes elementos de prueba que acrediten la efectiva realización del mismo.

### **Firma en blanco - Invalidez - Modos de oposición**

ARTÍCULO 60.- La firma no puede ser otorgada en blanco por el trabajador, y éste podrá oponerse al contenido del acto, demostrando que las declaraciones insertas en el documento no son reales.

### **Formularios**

ARTÍCULO 61.- Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades,



cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador.

## Capítulo VII

### De los derechos y deberes de las partes

ARTÍCULO 62.- Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

### Principio de la buena fe

ARTÍCULO 63.- Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

### Facultad de organización

ARTÍCULO 64.- El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento.

### Facultad de dirección

ARTÍCULO 65.- Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.

### Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo

ARTÍCULO 66.- El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa.

### Facultades disciplinarias - Limitación

ARTÍCULO 67.- El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los treinta (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

### Modalidades de su ejercicio

ARTÍCULO 68.- El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo, los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho





Modificación del contrato de trabajo - Su exclusión como sanción disciplinaria

ARTÍCULO 69.- No podrán aplicarse sanciones disciplinarias que constituyan una modificación del contrato de trabajo.

#### **Controles personales**

ARTÍCULO 70.- Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

#### **Conocimiento**

ARTÍCULO 71.- Los sistemas, en todos los casos, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad de aplicación.

#### **Verificación**

ARTÍCULO 72.- La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

#### **Prohibición**

ARTÍCULO 73.- El empleador no podrá durante la duración del contrato de trabajo o con vista a su disolución, obligar al trabajador a manifestar sus opiniones políticas, religiosas o sindicales.

#### **Pago de la remuneración**

ARTÍCULO 74.- El empleador está obligado a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador en los plazos y condiciones previstos en esta ley.

#### **Deber de seguridad**

ARTÍCULO 75.- 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

Modificado por: Ley 24.557 Art. 49

#### **Reintegro de gastos y resarcimiento de daños**

ARTÍCULO 76.- El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

#### **Deber de protección - Alimentación y vivienda**

ARTÍCULO 77.- El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.





### **Deber de ocupación**

ARTÍCULO 78.- El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo.

### **Deber de diligencia e iniciativa del empleador**

ARTÍCULO 79.- El empleador deberá cumplir con las obligaciones que resulten de esta ley, de los estatutos profesionales, convenciones colectivas de trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan. No podrá invocar en ningún caso el incumplimiento de parte del trabajador de las obligaciones que le están asignadas y del que se derive la pérdida total o parcial de aquellos beneficios, si la observancia de las obligaciones dependiese de la iniciativa del empleador y no probase el haber cumplido oportunamente de su parte las que estuviese en su cargo como agente de retención, contribuyente u otra condición similar.

### **Deber de observar las obligaciones frente a los organismos sindicales y de la seguridad social - Certificado de trabajo**

ARTÍCULO 80.- La obligación de ingresar los fondos de seguridad social por parte del empleador y los sindicales a su cargo, ya sea como obligado directo o como agente de retención, configurará asimismo una obligación contractual. El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. Durante el tiempo de la relación deberá otorgar tal constancia cuando medien causas razonables. Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

### **Igualdad de trato**

ARTÍCULO 81.- El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

### **Invencciones del trabajador**

ARTÍCULO 82.- Las invenciones o descubrimientos personales del trabajador son propiedad de éste, aun cuando se haya valido de instrumentos que no le pertenecen. Las invenciones o descubrimientos que se deriven de los procedimientos industriales, métodos o instalaciones del establecimiento o de experimentaciones, investigaciones, mejoras o perfeccionamiento de los ya empleados, son propiedad del empleador. Son igualmente de su propiedad las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto.

### **Preferencia del Empleador - Prohibición - Secreto**

ARTÍCULO 83.- El empleador deberá ser preferido en igualdad de condiciones a los terceros, si el trabajador decidiese la cesión de los derechos a la invención o descubrimiento, en el caso del primer párrafo del artículo 82 de esta ley. Las partes están obligadas a guardar secreto sobre las invenciones o descubrimientos logrados en cualquiera de aquellas formas.



**Deberes de diligencia y colaboración**

ARTÍCULO 84.- El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean.

**Deber de fidelidad**

ARTÍCULO 85.- El trabajador debe observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso y que exijan tal comportamiento de su parte.

**Cumplimiento de órdenes e instrucciones**

ARTÍCULO 86.- El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes. Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso.

**Responsabilidad por daños**

ARTÍCULO 87.- El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones.

**Deber de no concurrencia**

ARTÍCULO 88.- El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

**Auxilios o ayudas extraordinarias**

ARTÍCULO 89.- El trabajador estará obligado a prestar los auxilios que se requieran, en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa.

## Capítulo VIII

De la formación profesional (artículos 89 al 2)

ARTÍCULO S/N.- La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- El empleador implementará acciones de formación profesional y/o capacitación con la participación de los trabajadores y con la asistencia de los organismos competentes al Estado.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- La capacitación del trabajador se efectuará de acuerdo a los requerimientos del empleador, a las características de las tareas, a las exigencias de la organización del trabajo y a los medios que le provea el empleador para dicha capacitación.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente tendrá derecho a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional.



Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- En el certificado de trabajo que el empleador está obligado a entregar a la extinción del contrato de trabajo deberá constar además de lo prescripto en el artículo 80, la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

ARTÍCULO S/N.- El trabajador tendrá derecho a una cantidad de horas del tiempo total anual del trabajo, de acuerdo a lo que se establezca en el convenio colectivo, para realizar, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación que él juzgue de su propio interés.

Modificado por: Ley 24.576 Art. 1

### **TITULO III**

DE LAS MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO (artículos 90 al 102)

#### Capítulo I

Principios Generales (artículos 90 al 92)

#### **Indeterminación del plazo**

ARTÍCULO 90.- El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado.

Observado por: Ley 24.013 Art. 27

#### **Alcance**

ARTÍCULO 91.- El contrato por tiempo indeterminado dura hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la presente ley.

#### **Prueba**

ARTÍCULO 92.- La carga de la prueba de que el contrato es por tiempo determinado estará a cargo del empleador.

#### **Período de Prueba**

ARTÍCULO 92 Bis.- (Período de prueba). El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros TREINTA (30) días. Cualquiera de las partes podrán extinguir la



relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

1. - Un mismo trabajador no podrá ser contratado a prueba, por el mismo empleador, más de una vez.
2. - El empleador deberá registrar el contrato a prueba en el libro especial del artículo 52 de esta ley o, en su caso, en el previsto por el artículo 84 de la Ley N° 24.467.
3. - Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones propios de la categoría o puesto de trabajo que desempeñe, incluidos los derechos sindicales, con las excepciones que se establecen en este artículo.
4. - Durante los primeros TREINTA (30) días el empleador y el trabajador estarán obligados al pago de los aportes y contribuciones para las obras sociales, asignaciones familiares y cuota correspondiente al régimen vigente de riesgo del trabajo y, exentos de los correspondientes a jubilaciones y pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y Fondo Nacional de Empleo.
5. - El trabajador tendrá derecho durante el período de prueba a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo, incluidos los derechos establecidos para el caso de accidente o enfermedad inculpable, con excepción de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de esta ley.
6. - Si el contrato continuara luego del período de prueba, éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social. Podrá ampliarse el período de prueba hasta SEIS (6) meses por convenio colectivo debidamente homologado. Si se dispusiere la extensión convencional del período de prueba deberán realizarse, a partir del segundo mes, todos los aportes y contribuciones legales y convencionales, rigiendo las normas generales en materia de indemnización y preaviso. La disponibilidad colectiva de las indemnizaciones por falta de preaviso y por antigüedad en el despido incausado será de hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del régimen general.

Modificado por: Ley 24.465 Art. 1 Ley 25.013 Art. 3

Ref. Normativas: Ley 24.467 Art. 84

### **Contrato de Trabajo a tiempo parcial.**

#### **ARTÍCULO 92 TER.-**

- 1.- El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas del día o a la semana o al mes, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
- 2.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.
- 3.- Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recauden con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.
- 4.- Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin, de acuerdo al nivel de las prestaciones y conforme lo determine la reglamentación.
- 5.- Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer para los trabajadores a tiempo parcial prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.



Modificado por: Ley 24.465 Art. 2

## Capítulo II

Del contrato de trabajo a plazo fijo (artículos 93 al 95)

### **Duración**

ARTÍCULO 93.- El contrato de trabajo a plazo fijo durará hasta el vencimiento del plazo convenido, no pudiendo celebrarse por más de cinco (5) años.

### **Deber de preavisar - Conversión del contrato**

ARTÍCULO 94.- Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación no menor de un (1) mes ni mayor de dos (2), respecto de la expiración del plazo convenido, salvo en aquellos casos en que el contrato sea por tiempo determinado y su duración sea inferior a un (1) mes. Aquella que lo omitiera, se entenderá que acepta la conversión del mismo como de plazo indeterminado, salvo acto expreso de renovación de un plazo igual o distinto del previsto originariamente, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 90, segunda parte, de esta ley.

### **Despido antes del vencimiento del plazo - Indemnización.**

ARTÍCULO 95.- En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato. Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley. En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

## Capítulo III

Del contrato de trabajo de temporada (artículos 96 al 98)

### **Caracterización.**

ARTÍCULO 96.- Habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 66

### **Equiparación a los contratos a plazo fijo - Permanencia.**

ARTÍCULO 97.- El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el artículo 95, primer párrafo, de esta ley. El trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad prevista en este capítulo.

### **Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad.**

ARTÍCULO 98.- Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su



voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 67

#### Capítulo IV

Del contrato de trabajo eventual (artículos 99 al 100)

##### **Caracterización.**

ARTÍCULO 99.- Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 68

##### **Aplicación de la ley - Condiciones**

ARTÍCULO 100.- Los beneficios provenientes de esta ley se aplicarán a los trabajadores eventuales, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.

#### Capítulo V

Del contrato de trabajo de grupo o por equipo. (Artículos 101 al 102)

##### **Caracterización - Relación directa con el empleador - Substitución de integrantes - Salario colectivo - Distribución - Colaboradores -**

ARTÍCULO 101.- Habrá contrato de trabajo de grupo o por equipo, cuando el mismo se celebre por un empleador con un grupo de trabajadores que, actuando por intermedio de un delegado o representante, se obligue a la prestación de servicios propios de la actividad de aquél. El empleador tendrá respecto de cada uno de los integrantes del grupo, individualmente, los mismos deberes y obligaciones previstos en esta ley, con las limitaciones que resulten de la modalidad de las tareas a efectuarse y la conformación del grupo. Si el salario fuese pactado en forma colectiva, los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado del trabajo. Cuando un trabajador dejase el grupo o equipo, el delegado o representante deberá sustituirlo por otro, proponiendo el nuevo integrante a la aceptación del empleador, si ello resultare indispensable en razón de la modalidad de las tareas a efectuarse y a las calidades personales exigidas en la integración del grupo. El trabajador que se hubiese retirado, tendrá derecho a la liquidación de la participación que le corresponda en el trabajo ya realizado. Los trabajadores incorporados por el empleador para colaborar con el grupo o equipo, no participarán del salario común y correrán por cuenta de aquél.

##### **Trabajo prestado por integrantes de una sociedad - Equiparación - Condiciones.**

ARTÍCULO 102.- El contrato por el cual una sociedad, asociación, comunidad o grupo de personas, con o sin personalidad jurídica, se obligue a la prestación de servicios, obras o actos propios de una relación de trabajo por parte de sus integrantes, a favor de un tercero, en forma permanente y exclusiva, será considerado contrato de trabajo por equipo, y cada uno de sus integrantes, trabajador dependiente del tercero a quien se hubieran prestado efectivamente los mismos.



**TITULO IV**

## DE LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJADOR (artículos 103 al 149)

## Capítulo I

## Del sueldo o salario en general

**Concepto**

ARTÍCULO 103.- A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.

**Beneficios sociales**

ARTÍCULO 103 BIS.- Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor de la empresa,
- b) Los vales del almuerzo, hasta un tope máximo por día de trabajo que fije la autoridad de aplicación;
- c) Los vales alimentarios y las canastas de alimentos otorgados a través de empresas habilitadas por la autoridad de aplicación, hasta un tope máximo de un veinte por ciento (20 %) de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en convenio colectivo de trabajo y hasta un diez por ciento (10 %) en el caso de trabajadores no comprendidos;
- d) Los reintegros de gastos de medicamentos y gastos médicos y odontológicos del trabajador y su familia que asumiera el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por farmacia, médico u odontólogo, debidamente documentados;
- e) La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas;
- f) Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de guardería y/o sala maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones;
- g) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar;
- h) El otorgamiento o pago debidamente documentado de cursos o seminarios de capacitación o especialización;
- i) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador debidamente documentados con comprobantes.

Modificado por: Ley 24.700 Art. 1





**Formas de determinar la remuneración.**

ARTÍCULO 104.- El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

**Formas de pago - Prestaciones complementarias.**

ARTÍCULO 105.- Forma de pago. Prestaciones complementarias. El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

- a) Los retiros de socios de gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;
- b) Los reintegros de gastos sin comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro como la DGI;
- c) Los viáticos de viajantes de comercio acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6 de la Ley N. 24.241, y los reintegros de automóvil en las mismas condiciones que las especificadas en el inciso anterior;
- d) El comodato de casa-habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación, en los supuestos de grave dificultad en el acceso a la vivienda.

Modificado por: Ley 24.700 Art. 2

**Viáticos.**

ARTÍCULO 106.- Los viáticos serán considerados como remuneración, excepto en la parte efectivamente gastada y acreditada por medio de comprobantes, salvo lo que en particular dispongan los estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo.

**Remuneración en dinero.**

ARTÍCULO 107.- Las remuneraciones que se fijen por las convenciones colectivas deberán expresarse, en su totalidad, en dinero. El empleador no podrá imputar los pagos en especies a más del veinte (20) por ciento del total de la remuneración.

**Comisiones**

ARTÍCULO 108.- Cuando el trabajador sea remunerado en base a comisión, ésta se liquidará sobre las operaciones concertadas.

**Comisiones colectivas o porcentajes sobre ventas - Distribución-**

ARTÍCULO 109.- Si se hubiesen pactado comisiones o porcentajes colectivos sobre ventas, para ser distribuidos entre la totalidad del personal, esa distribución deberá hacerse de modo tal que aquéllas beneficien a todos los trabajadores, según el criterio que se fije para medir su contribución al resultado económico obtenido.

**Participación en las utilidades - Habitación o formas similares**

ARTÍCULO 110.- Si se hubiese pactado una participación en las utilidades, habitación o formas similares, éstas se liquidarán sobre utilidades netas.





### **Verificación**

ARTÍCULO 111.- En los casos de los artículos 108, 109 y 110 el trabajador o quien lo represente tendrá derecho a inspeccionar la documentación que fuere necesaria para verificar las ventas o utilidades en su caso. Estas medidas podrán ser ordenadas a petición de parte, por los órganos judiciales competentes.

### **Salarios por unidad de obra.**

ARTÍCULO 112.- En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

### **Propinas**

ARTÍCULO 113.- Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de propinas o recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estuviesen prohibidas.

### **Determinación de la remuneración por los jueces.**

ARTÍCULO 114.- Cuando no hubiese sueldo fijado por convenciones colectivas o actos emanados de autoridad competente o convenidos por las partes, su cuantía fijada por los jueces ateniéndose a la importancia de los servicios y demás condiciones en que se prestan los mismos, el esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

### **Onerosidad - Presunción**

ARTÍCULO 115.- El trabajo no se presume gratuito.

### **Capítulo II**

Del salario mínimo vital y móvil (artículos 116 al 120)

### **Concepto**

ARTÍCULO 116.- Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

### **Alcance**

ARTÍCULO 117.- Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.

### **Modalidades de su determinación**

ARTÍCULO 118.- El salario mínimo vital se expresará en montos mensuales, diarios u horarios. Los subsidios o asignaciones por carga de familia, son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo vital que prevé este capítulo, y cuyo goce se garantizará en todos los casos al trabajador que se encuentre en las condiciones previstas en la ley que los ordene y reglamente.



**Prohibición de abonar salarios inferiores.**

ARTÍCULO 119.- Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.

**Inembargabilidad.**

ARTÍCULO 120.- El salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.

## Capítulo III

Del sueldo anual complementario (artículos 121 al 123)

**Concepto**

ARTÍCULO 121.- Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.

**Épocas de pago.**

ARTÍCULO 122.- El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.

**Extinción del contrato de trabajo - Pago proporcional -**

ARTÍCULO 123.- Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.

## Capítulo IV

De la tutela y pago de la remuneración (artículos 124 al 149)

**Medios de pago - Control - Ineficacia de los pagos -**

ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por éste o quien él indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. La autoridad de aplicación podrá disponer que en determinadas actividades, empresas, explotaciones o establecimientos o en determinadas zonas o épocas, el pago de las remuneraciones en dinero debidas al trabajador se haga exclusivamente mediante alguna o algunas de las formas previstas y con el control y supervisión de funcionarios o agentes dependientes de dicha autoridad. El pago que se formalizare sin dicha supervisión podrá ser declarado nulo. En todos los casos el trabajador podrá exigir que su remuneración le sea abonada en efectivo.

**Constancias bancarias - Prueba de pago -**

ARTÍCULO 125.- La documentación obrante en el banco o la constancia que éste entregare al empleador constituirá prueba suficiente del hecho de pago.



### Períodos de pago

ARTÍCULO 126.- El pago de las remuneraciones deberá realizarse en uno de los siguientes períodos:

- a) Al personal mensualizado, al vencimiento de cada mes calendario.
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, por semana o quincena.
- c) Al personal remunerado por pieza o medida, cada semana o quincena respecto de los trabajos concluidos en los referidos períodos, y una suma proporcional al valor del resto del trabajo realizado, pudiéndose retener como garantía una cantidad no mayor de la tercera parte de dicha suma.

### Remuneraciones accesorias.

ARTÍCULO 127.- Cuando se hayan estipulado remuneraciones accesorias, deberán abonarse juntamente con la retribución principal. En caso que la retribución accesoría comprenda como forma habitual la participación en las utilidades o la habilitación, la época del pago deberá determinarse de antemano.

### Plazo

ARTÍCULO 128.- El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal.

### Días, horas y lugar de pago

ARTÍCULO 129.- El pago de las remuneraciones deberá hacerse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios, quedando prohibido realizarlo en sitio donde se vendan mercaderías o se expendan bebidas alcohólicas como negocio principal o accesorio, con excepción de los casos en que el pago deba efectuarse a personas ocupadas en establecimientos que tengan dicho objeto. Podrá realizarse el pago a un familiar del trabajador imposibilitado acreditado por una autorización suscripta por aquél, pudiendo el empleador exigir la certificación de la firma. Dicha certificación podrá ser efectuada por la autoridad administrativa laboral, judicial o policial del lugar o escribano público. El pago deberá efectuarse en los días y horas previamente señalados por el empleador. Por cada mes no podrán fijarse más de seis (6) días de pago. La autoridad de aplicación podrá autorizar a modo de excepción y atendiendo a las necesidades de la actividad y a las características del vínculo laboral, que el pago pueda efectuarse en una mayor cantidad de días que la indicada. Si el día de pago coincidiera con un día en que no desarrolla actividad la empleadora, por tratarse de días sábado, domingo, feriado o no laborable, el pago se efectuará el día hábil inmediato posterior, dentro de las horas prefijadas. Si hubiera fijado más de un (1) día de pago, deberá comunicarse del mismo modo previsto anteriormente, ya sea nominalmente, o con número de orden al personal que percibirá sus remuneraciones en cada uno de los días de pago habilitados. La autoridad de aplicación podrá ejercitar el control y supervisión de los pagos en los días y horas previstos en la forma y efectos consignados en el artículo 124 de esta ley, de modo que el mismo se efectúe en presencia de los funcionarios o agentes de la administración laboral.

### Adelantos

ARTÍCULO 130.- El pago de los salarios deberá efectuarse íntegramente en los días y horas señalados. El empleador podrá efectuar adelantos de remuneraciones al trabajador hasta un cincuenta (50) por ciento de las mismas, correspondientes a no más de un período de pago. La instrumentación del adelanto se sujetará a los requisitos que establezca la reglamentación y que aseguren los intereses y exigencias del trabajador, el principio de intangibilidad de la remuneración y el control eficaz por la autoridad de aplicación. En caso de especial gravedad y urgencia el empleador podrá efectuar adelantos que superen el límite previsto en este artículo, pero si se acreditare dolo o un ejercicio abusivo de esta facultad el trabajador podrá exigir el pago total de las remuneraciones que correspondan al período de pago sin perjuicio de las acciones a que hubiere lugar. Los recibos por anticipo o entregas a cuenta de salarios, hechos al trabajador, deberán ajustarse en su forma y contenido a lo que se prevé en los artículos 138, 139 y 140, incisos a), b), g), h) e i) de la presente ley.

### **Retenciones - Deducciones y compensaciones -**

ARTÍCULO 131.- No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. Quedan comprendidos especialmente en esta prohibición los descuentos, retenciones o compensaciones por entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas, o cualquier otra prestación en dinero o en especie. No se podrá imponer multas al trabajador ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de las remuneraciones.

### **Excepciones**

ARTÍCULO 132.- La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos: a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del artículo 130 de esta ley. b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador. c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo, o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial, o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas, así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades. d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación. f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador. g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios. h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo. i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente.

### **Porcentaje máximo de retención - Conformidad del trabajador - Autorización administrativa.**

ARTÍCULO 133.- Salvo lo dispuesto en el artículo 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique. Las mismas podrán consistir además, siempre dentro de dicha proporción, en sumas fijas y previamente determinadas. En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera. La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera.

### **Otros recaudos - Control**

ARTÍCULO 134.- Además de los recaudos previstos en el artículo 133 de esta ley, para que proceda la deducción, retención o compensación en los casos de los incisos d), g) h) e i) del artículo 132 se requerirá el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) Que el precio de las mercaderías no sea superior al corriente en plaza.
- b) Que el empleador o vendedor, según los casos, haya acordado sobre los precios una bonificación razonable al trabajador adquirente.
- c) Que la venta haya existido en realidad y no encubra una maniobra dirigida a disminuir el monto de la remuneración del trabajador.



d) Que no haya mediado exigencia de parte del empleador para la adquisición de tales mercaderías. La autoridad de aplicación está facultada para implantar los instrumentos de control apropiados, que serán obligatorios para el empleador.

#### **Daños graves e intencionales - Caducidad -**

ARTÍCULO 135.- Exceptúase de lo dispuesto en el artículo 131 de esta ley el caso en que el trabajador hubiera causado daños graves e intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo. Producido el daño, el empleador deberá consignar judicialmente el porcentaje de la remuneración prevista en el artículo 133 de esta ley, a las resultas de las acciones que sean pertinentes. La acción de responsabilidad caducará a los noventa (90) días.

#### **Contratistas e intermediarios**

ARTÍCULO 136.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 29 y 30 de esta ley, los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a exigir al empleador principal solidario, para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir éstos, y les hagan pago del importe de lo adeudado en concepto de remuneraciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

El empleador principal solidario podrá, así mismo, retener de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que éstos adeudaren a los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios, que deberá depositar a la orden de los correspondientes organismos dentro de los quince (15) días de retenidos. La retención procederá aunque los contratistas o intermediarias no adeudaren a los trabajadores importe alguno por los conceptos indicados en el párrafo anterior.

#### **Mora**

ARTÍCULO 137.- La mora en el pago de las remuneraciones se producirá por el solo vencimiento de los plazos señalados en el artículo 128 de esta ley, y cuando el empleador deduzca, retenga o compense todo o parte del salario, contra las prescripciones de los artículos 131, 132 y 133.

#### **Recibos y otros comprobantes de pago**

ARTÍCULO 138.- Todo pago en concepto de salario u otra forma de remuneración deberá instrumentarse mediante recibo firmado por el trabajador, o en las condiciones del artículo 59 de esta ley, si fuese el caso, los que deberán ajustarse en su forma y contenido en las disposiciones siguientes:

#### **Doble ejemplar**

ARTÍCULO 139.- El recibo será confeccionado por el empleador en doble ejemplar, debiendo hacer entrega del duplicado al trabajador.

#### **Contenido necesario**

ARTÍCULO 140.- El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

- a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T.);
- b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);
- c) Todo tipo de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.



- d) Los requisitos del artículo 12 del decreto-ley 17.250/67.
- e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de éstas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.
- f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.
- g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.
- h) Constancia de la recepción del duplicado por el trabajador.
- i) Lugar y fecha que deberán corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
- j) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad y supervisión de los pagos.
- k) Fecha de ingreso y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

Modificado por: Ley 24.692 Art. 1

Ref. Normativas: Decreto Ley 17.250/67

#### **Recibos separados**

ARTÍCULO 141- El importe de remuneraciones por vacaciones, licencias pagas, asignaciones familiares y las que correspondan a indemnizaciones debidas al trabajador con motivo de la relación de trabajo o su extinción, podrá ser hecho constar en recibos por separado de los que correspondan a remuneraciones ordinarias, los que deberán reunir los mismos requisitos en cuanto a su forma y contenido que los previstos para éstos en cuanto sean pertinentes.

En caso de optar el empleador por un recibo único o por la agrupación en un recibo de varios rubros, éstos deberán ser debidamente discriminados en conceptos y cantidades.

#### **Validez probatoria**

ARTÍCULO 142 - Los jueces apreciarán la eficacia probatoria de los recibos de pago, por cualquiera de los conceptos referidos en los artículos 140 y 141 de esta ley, que no reúnan algunos de los requisitos consignados, o cuyas menciones no guarden debida correlación con la documentación laboral, previsional, comercial y tributaria.

#### **Conservación - Plazo**

ARTÍCULO 143- El empleador deberá conservar los recibos y otras constancias de pago durante todo el plazo correspondiente a la prescripción liberatoria del beneficio de que se trate.

El pago hecho por un último o ulteriores períodos no hace presumir el pago de los anteriores.

#### **Libros y registros - Exigencia del recibo de pago**

ARTÍCULO 144.- La firma que se exigiera al trabajador en libros, planillas o documentos similares no excluye el otorgamiento de los recibos de pago con el contenido y formalidades previstas en esta ley.



**Renuncia-Nulidad-**

ARTÍCULO 145- El recibo no debe contener renunciaciones de ninguna especie, ni puede ser utilizado para instrumentar la extinción de la relación laboral o la alteración de la calificación profesional en perjuicio del trabajador. Toda mención que contravenga esta disposición será nula.

**Recibos y otros comprobantes de pago especiales**

ARTÍCULO 146.- La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá establecer, en actividades determinadas, requisitos o modalidades que aseguren la validez probatoria de los recibos, la veracidad de sus enunciaci3nes, la intangibilidad de la remuneraci3n y el m3s eficaz contralor de su pago.

**Cuota de embargabilidad**

ARTÍCULO 147- Las remuneraciones debidas a los trabajadores ser3n inembargables en la proporci3n resultante de la aplicaci3n del art3culo 120, salvo por deudas alimentarias.

En lo que exceda de este monto, quedar3n afectadas a embargo en la proporci3n que fije la reglamentaci3n que dicte el Poder Ejecutivo Nacional, con la salvedad de las cuotas por alimentos o litis expensas, las que deber3n ser fijadas dentro de los l3mites que permita la subsistencia del alimentante.

**Cesi3n**

ARTÍCULO 148- Las remuneraciones que deba percibir el trabajador, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configuren cr3ditos emergentes de la relaci3n laboral, incluy3ndose las indemnizaciones que le fuesen debidas con motivo del contrato o relaci3n de trabajo o su extinci3n no podr3n ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o t3tulo alguno.

**Aplicaci3n al pago de indemnizaciones u otros beneficios**

ARTÍCULO 149- Lo dispuesto en el presente cap3tulo, en lo que resulte aplicable, regir3 respecto de las indemnizaciones debidas al trabajador o sus derecho-habientes, con motivo del contrato de trabajo o de su extinci3n.

**TITULO V**

DE LAS VACACIONES Y OTRAS LICENCIAS (art3culos 150 al 164)

Cap3tulo I

R3gimen General (art3culos 150 al 157)

**Licencia ordinaria**

ARTÍCULO 150- El trabajador gozar3 de un per3odo m3nimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) d3as corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) a3os.
- b) De veinti3n (21) d3as corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) a3os no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) d3as corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) a3os no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) d3as corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) a3os.





Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

#### **Requisitos para su goce - Comienzo de la licencia -**

ARTÍCULO 151- El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 150 de esta ley, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

#### **Tiempo trabajado - Su cómputo**

ARTÍCULO 152- Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

#### **Falta de tiempo mínimo - Licencia proporcional**

ARTÍCULO 153- Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 151 de esta ley, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior. En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea ocupado por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento. Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218 y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.

#### **Época de otorgamiento - Comunicación**

ARTÍCULO 154- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1. de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados, cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de que se trate.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.

#### **Retribución**

ARTÍCULO 155- El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:





- a. Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
- b. Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:
  - c. En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.
  - a. Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

### **Indemnización**

ARTÍCULO 156- Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causa-habientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

### **Omisión del otorgamiento**

ARTÍCULO 157 - Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.

## **Capítulo II**

Régimen de las licencias especiales (artículos 158 al 161)

ARTÍCULO 158- El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.



**Salario - Cálculo**

ARTÍCULO 159- Las licencias a que se refiere el artículo 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de esta ley.

**Día hábil**

ARTÍCULO 160- En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 158, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

**Licencia por exámenes - Requisitos**

ARTÍCULO 161- A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

**Capítulo III**

Disposiciones comunes (artículos 162 al 164)

**Compensación en dinero - Prohibición**

ARTÍCULO 162- Las vacaciones previstas en este título no son compensables en dinero, salvo lo dispuesto en el artículo 156 de esta ley.

**Trabajadores de temporada**

ARTÍCULO 163- Los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 153 de esta ley.

**Acumulación**

ARTÍCULO 164- Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por esta ley. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

El empleador, a solicitud del trabajador, deberá conceder el goce de las vacaciones previstas en el artículo 150 acumuladas a las que resulten del artículo 158, inciso b), aun cuando ello implicase alterar la oportunidad de su concesión frente a lo dispuesto en el artículo 154 de esta ley. Cuando un matrimonio se desempeñe a las órdenes del mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del establecimiento.

**TITULO VI**

DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DÍAS NO LABORABLES (artículos 165 al 171)

ARTÍCULO 165- Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule.



**Aplicación de las normas sobre descanso semanal - Salario - Suplementación -**

ARTÍCULO 166.- En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan en domingo.

En caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual.

**Días no laborables - Opción**

ARTÍCULO 167- En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador, salvo en bancos, seguros y actividades afines, conforme lo determine la reglamentación. En dichos días, los trabajadores que presten servicio, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador.

**Condiciones para percibir el salario**

ARTÍCULO 168- Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el artículo 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador cuarenta y ocho (48) horas o seis (6) jornadas dentro del término de diez (10) días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran trabajando en cualquiera de los cinco (5) días hábiles subsiguientes.

**Salario - Su determinación**

ARTÍCULO 169- Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el artículo 155. Si se tratase de personal a destajo, se tomará como salario base el promedio de lo percibido en los seis (6) días de trabajo efectivo inmediatamente anteriores al feriado, o el que corresponde al menor número de días trabajados.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los treinta (30) días inmediatamente anteriores al feriado.

**Caso de accidente o enfermedad**

ARTÍCULO 170- En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los artículos 166 y 167 de esta ley.

**Trabajo a domicilio**

ARTÍCULO 171- Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

**TITULO VII****TRABAJOS DE MUJERES (artículos 172 al 186)****Capítulo I****Disposiciones Generales (artículos 172 al 176)**

**Capacidad - Prohibición de trato discriminatorio**

ARTÍCULO 172- La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

**Trabajo nocturno - Espectáculos públicos**

ARTÍCULO 173.- (Nota de redacción) (DEROGADO POR LEY 24013)

Derogado por: Ley 24.013 Art. 26

**Descanso al mediodía**

ARTÍCULO 174- Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviere sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso.

**Trabajo a domicilio - Prohibición**

ARTÍCULO 175- Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa.

**Tareas penosas, peligrosas o insalubres - Prohibición**

ARTÍCULO 176- Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre.

La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.

**Capítulo II**

De la protección de la maternidad (artículos 177 al 179)

**Prohibición de trabajar-Conservación del Empleo**

ARTÍCULO 177.-

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de



conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.

Modificado por: Ley 21.824 Art. 1

#### **Despido por causa del embarazo - Presunción**

ARTÍCULO 178.-Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

#### **Descansos diarios por lactancia.-**

ARTÍCULO 179.-Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

#### Capítulo III

De la prohibición del despido por causa de matrimonio (artículos 180 al 182)

ARTÍCULO 180.-Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.

#### **Presunción.-**

ARTÍCULO 181.-Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados.

#### **Indemnización especial.-**

ARTÍCULO 182.-En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.

#### Capítulo IV

Del estado de excedencia (artículos 183 al 186)

#### **Distintas situaciones - Opción en favor de la mujer**

ARTÍCULO 183.- La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:



- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

#### **Reingreso.-**

ARTÍCULO 184.-El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a. En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- b. En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 183, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

#### **Requisito de antigüedad.-**

ARTÍCULO 185.-Para gozar de los derechos del artículo 183, apartado b) y c), de esta ley, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

#### **Opción tácita.-**

ARTÍCULO 186.-Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 177, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 183 inciso b) párrafo final.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

### TITULO VIII

#### DEL TRABAJO DE LOS MENORES (artículos 187 al 195)

Disposiciones generales - Capacidad - Igualdad de remuneración - Aprendizaje y orientación profesional



ARTÍCULO 187.-Los menores de uno y otro sexo, mayores de catorce (14) años y menores de dieciocho (18) podrán celebrar toda clase de contratos de trabajo, en las condiciones previstas en los artículos 32 y siguientes de esta ley. Las reglamentaciones, convenciones colectivas de trabajo o tablas de salarios que se elaboren, garantizarán al trabajador menor la igualdad de retribución, cuando cumpla jornadas de trabajo o realice tareas propias de trabajadores mayores.

El régimen de Aprendizaje y Orientación Profesional aplicable a los menores de catorce (14) a dieciocho (18) años, estará regido por las disposiciones respectivas vigentes, o que al efecto se dicten.

Certificado de aptitud física.-

ARTÍCULO 188.-El empleador, al contratar trabajadores de uno u otro sexo, menores de dieciocho (18) años, deberá exigir de los mismos o de sus representantes legales, un certificado médico que acredite su actitud para el trabajo, y someterlos a los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.

#### **Menores de catorce (14 años - Prohibición de su empleo.-**

ARTÍCULO 189.-Queda prohibido a los empleadores ocupar menores de catorce (14) años en cualquier tipo de actividad, persiga o no fines de lucro.

Esa prohibición no alcanzará, cuando medie autorización del ministerio pupilar, a aquellos menores ocupados en las empresas en que sólo trabajen los miembros de la misma familia y siempre que no se trate de ocupaciones nocivas, perjudiciales o peligrosas.

Tampoco podrá ocuparse a menores de edad superior a la indicada que, comprendidos en la edad escolar, no hayan completado su instrucción obligatoria, salvo autorización expresa extendida por el ministerio pupilar, cuando el trabajo del menor fuese considerado indispensable para la subsistencia del mismo o de sus familiares directos, siempre que se llene en forma satisfactoria el mínimo de instrucción escolar exigida.

#### **Jornada de trabajo - Trabajo nocturno.-**

ARTÍCULO 190.-No podrá ocuparse menores de catorce (14) a dieciocho (18) años en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, sin perjuicio de la distribución desigual de las horas laborables.

La jornada de los menores de más de dieciséis (16) años, previa autorización de la autoridad administrativa, podrá extenderse a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales.

No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos, entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente. En los casos de establecimientos fabriles que desarrollen tareas en tres turnos diarios que abarquen las veinticuatro (24) horas del día, el período de prohibición absoluta en cuanto al empleo de menores, estará regido por este título y lo dispuesto en el artículo 173, última parte, de esta ley, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años.

#### **Descanso al mediodía - Trabajo a domicilio.-Tareas penosas, peligrosas o insalubres - Remisión.-**

ARTÍCULO 191.-Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley.

#### **Ahorro.-**

ARTÍCULO 192.- El empleador, dentro de los treinta (30) días de la ocupación de un menor comprendido entre los catorce (14) y dieciséis (16) años, deberá gestionar la apertura de una cuenta de ahorro en la Caja Nacional de Ahorro y Seguro. Dicha entidad otorgará a las mismas el tratamiento propio de las cuentas de ahorro especial. La documentación respectiva permanecerá en poder y custodia del empleador mientras el menor trabaje a sus órdenes, debiendo ser devuelta a éste o a sus padres o tutores al extinguirse el contrato de trabajo, o cuando el menor cumpla los dieciséis (16) años de edad.





Modificado por: Ley 22.276 Art. 1

#### **Importe a depositar - Comprobación.-**

ARTÍCULO 193.-El empleador deberá depositar en la cuenta del menor el diez (10) por ciento de la remuneración que le corresponda, dentro de los tres (3) días subsiguientes a su pago, importe que le será deducido de aquélla.

El empleador deberá acreditar ante la autoridad administrativa, el menor o sus representantes legales, el cumplimiento oportuno de lo dispuesto en el presente artículo.

#### **Vacaciones.-**

ARTÍCULO 194.-Los menores de uno u otro sexo gozarán de un período mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días, en las condiciones previstas en el título V de esta ley.

#### **Accidente o enfermedad - Presunción de culpa del empleador.-**

ARTÍCULO 195.-A los efectos de las responsabilidades e indemnizaciones previstas en la legislación laboral, en caso de accidente de trabajo o de enfermedad de un menor, si se comprueba ser su causa alguna de las tareas prohibidas a su respecto, o efectuada en condiciones que signifiquen infracción a sus requisitos, se considerará por ese solo hecho al accidente o a las enfermedades como resultante de culpa del empleador, sin admitirse prueba en contrario.

Si el accidente o enfermedad obedecieren al hecho de encontrarse circunstancialmente el menor en un sitio de trabajo en el cual fuere ilícita o prohibida su presencia, sin conocimiento del empleador, éste podrá probar su falta de culpa.

### **TITULO IX**

DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL (artículos 196 al 207)

#### Capítulo I

Jornada de Trabajo (artículos 196 al 203)

#### **Determinación.-**

ARTÍCULO 196.-La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.

Ref. Normativas: Ley 11.544

#### **Concepto - Distribución del tiempo de trabajo - Limitaciones.-**

ARTÍCULO 197.-Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores.





Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

#### **Jornada reducida.-**

ARTÍCULO 198.-La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o Convenios Colectivos de Trabajo.

Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 25

#### **Límite máximo: Excepciones.-**

ARTÍCULO 199.-El límite de duración del trabajo admitirá las excepciones que las leyes consagren en razón de la índole de la actividad, del carácter del empleo del trabajador y de las circunstancias permanentes o temporarias que hagan admisibles las mismas, en las condiciones que fije la reglamentación

#### **Trabajo nocturno e insalubre.-**

ARTÍCULO 200.-La jornada de trabajo íntegramente nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre la hora veintiuna de un día y la hora seis del siguiente.

Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen de trabajo por equipos. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas se reducirá proporcionalmente la jornada en ocho (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los ocho (8) minutos de exceso como tiempo suplementario según las pautas del artículo 201.

En caso de que la autoridad de aplicación constatará el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.

#### **Horas Suplementarias.-**

ARTÍCULO 201.-El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratase del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.



**Trabajo por equipos.-**

ARTÍCULO 202.-En el trabajo por equipos o turnos rotativos regirá lo dispuesto por la ley 11.544, sea que haya sido adoptado a fin de asegurar la continuidad de la explotación, sea por necesidad o conveniencia económica o por razones técnicas inherentes a aquélla.

El descanso semanal de los trabajadores que presten servicio bajo el régimen de trabajo por equipos se otorgará al término de cada ciclo de rotación y dentro del funcionalismo del sistema.

La interrupción de la rotación al término de cada ciclo semanal no privará al sistema de su calificación como trabajo por equipos.

Ref. Normativas: Ley 11.544

**Obligación de prestar servicios en horas suplementarias.-**

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

**Capítulo II**

Del descanso semanal (artículos 204 al 207)

**Prohibición de trabajar.-**

ARTÍCULO 204.-Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.

**Salarios.-**

ARTÍCULO 205.-La prohibición de trabajo establecida en el artículo 204 no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.

**Excepciones - Exclusión.-**

ARTÍCULO 206.-En ningún caso se podrán aplicar las excepciones que se dicten a los trabajadores menores de dieciséis (16) años.

**Salarios por días de descanso no gozados.-**

ARTÍCULO 207.-Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionados en el artículo 204, medie o no autorización, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100 %) de recargo.

**TITULO X****DE LA SUSPENSIÓN DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

(Artículos 208 al 224)

**Capítulo I**

De los accidentes y enfermedades inculpables (artículos 208 al 213)

**Plazo - Remuneración.-**

ARTÍCULO 208.-Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

**Aviso al empleador.-**

ARTÍCULO 209.-El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

**Control.-**

ARTÍCULO 210.-El trabajador está obligado a someter al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

**Conservación del empleo.-**

ARTÍCULO 211.-Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

**Reincorporación.-**

ARTÍCULO 212.-Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de



realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

### **Despido del trabajador.**

ARTÍCULO 213.- Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.

### Capítulo II

Servicio militar y convocatorias especiales (artículos 214 al 214)

#### **Reserva del empleo - Cómputo como tiempo de servicio-**

ARTÍCULO 214.- El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

### Capítulo III

Del desempeño de cargos electivos (artículos 215 al 216)

#### **Reserva del empleo - Cómputo como tiempo de servicio -**

ARTÍCULO 215. - Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.



**Despido o no reincorporación del trabajador -**

ARTÍCULO 216. - Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

## Capítulo IV

Del desempeño de cargos electivos o representativos en asociaciones

profesionales de trabajadores con personería gremial o en

organismos o comisiones que requieran representación sindical

(Artículos 217 al 217)

**Reserva del empleo - Cómputo como tiempo de servicio - Fuero sindical -**

ARTÍCULO 217. - Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los

plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los artículos 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

## Capítulo V

De las suspensiones por causas económicas y disciplinarias (artículos 218 al 224)

**Requisitos de su validez -**

ARTÍCULO 218. - Toda suspensión dispuesta por el empleador para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

**Justa causa -**

ARTÍCULO 219 - Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

**Plazo máximo - Remisión -**

ARTÍCULO 220. - Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias o debidas a falta o disminución de trabajo no imputables al empleador, no podrán exceder de treinta (30) días en un (1) año, contados a partir de la primera suspensión.

Las suspensiones fundadas en razones disciplinarias deberán ajustarse a lo dispuesto por el artículo 67, sin perjuicio de las condiciones que se fijaren en función de lo previsto en el artículo 68.



**Fuerza mayor -**

ARTÍCULO 221. - Las suspensiones por fuerza mayor debidamente comprobadas podrán extenderse hasta un plazo máximo de setenta y cinco (75) días en el término de un (1) año, contado desde la primera suspensión cualquiera sea el motivo de ésta.

En este supuesto, así como en la suspensión por falta o disminución del trabajo, deberá comenzarse por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterase el orden de antigüedad.

**Situación de despido -**

ARTÍCULO 222. - Toda suspensión dispuesta por el empleador de las previstas en los artículos 219, 220 y 221 que excedan de los plazos fijados o en su conjunto y cualquiera fuese la causa que la motivare, de noventa (90) días en un (1) año, a partir de la primera suspensión y no aceptada por el trabajador, dará derecho a éste a considerarse despedido.

Lo estatuido no veda al trabajador la posibilidad de optar por ejercitar el derecho que le acuerda el artículo siguiente.

**Salarios de suspensión -**

ARTÍCULO 223. - Cuando el empleador no observare las prescripciones de los artículos 218 a 221 sobre causas, plazo y notificación, en el caso de sanciones disciplinarias, el trabajador tendrá derecho a percibir la remuneración por todo el tiempo que estuviere suspendido si hubiere impugnado la suspensión, hubiere o no ejercido el derecho que le está conferido por el artículo 222 de esta ley.

ARTÍCULO 223 BIS.- Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas

individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación, conforme normas legales vigentes, y cuando en virtud de tales causales el trabajador no realice la prestación laboral a su cargo. Sólo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661.

Modificado por: Ley 24.700 Art. 3

**Suspensión preventiva - Denuncia del empleador y de terceros -**

ARTÍCULO 224. - Cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuera desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer el pago de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del

caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva.

Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado a pagar la remuneración por el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativo o producido en ocasión del trabajo.

## TITULO XI

### DE LA TRANSFERENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

(Artículos 225 al 230)

#### **Transferencia del establecimiento -**

ARTÍCULO 225. - En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven.

Observado por: Decreto Nacional 1.803/92 Art. 1

#### **Situación de despido**

ARTÍCULO 226. - El trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo sí, con motivo de la transferencia del establecimiento, se le infiriese un perjuicio que, apreciado con el criterio del artículo 242, justificare el acto de denuncia. A tal objeto se ponderarán especialmente los casos en que, por razón de la transferencia, se cambia el objeto de la explotación, se alteran las funciones, cargo o empleo, o si mediare una separación entre diversas secciones, dependencia o sucursales de la empresa, de modo que se derive de ello disminución de la responsabilidad patrimonial del empleador.

Observado por: Decreto Nacional 1.803/92 Art. 1

#### **Arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento -**

ARTÍCULO 227. - Las disposiciones de los artículos 225 y 226 se aplican en caso de arrendamiento o cesión transitoria del establecimiento.

Al vencimiento de los plazos de éstos, el propietario del establecimiento, con relación al arrendatario y en todos los demás casos de cesión transitoria, el cedente, con relación al cesionario, asumirá las mismas obligaciones del artículo 225, cuando recupere el establecimiento cedido precariamente.

Observado por: Decreto Nacional 1.803/92 Art. 1

#### **Solidaridad -**

ARTÍCULO 228. - El transmitente y el adquirente de un establecimiento serán solidariamente responsables respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél.

Esta solidaridad operará ya sea que la transmisión se haya efectuado para surtir efectos en forma permanente o en forma transitoria.

A los efectos previstos en esta norma se considerará adquirente a toda aquel que pasare a ser titular del establecimiento aun cuando lo fuese como arrendatario o como usufructuario o como tenedor a título precario o por cualquier otro modo.

La solidaridad, por su parte, también operará con relación a las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existente al tiempo de la restitución del establecimiento cuando la transmisión no estuviere destinada a surtir efectos permanentes y fuese de aplicación lo dispuesto en la última parte del artículo 227.

La responsabilidad solidaria consagrada por este artículo será también de aplicación cuando el cambio de empleador fuese motivado por la transferencia de un contrato de locación de obra, de explotación u otro análogo, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de los mismos.





Observado por: Decreto Nacional 1.803/92 Art. 1

### **Cesión del personal -**

ARTÍCULO 229. - La cesión del personal sin que comprenda el establecimiento, requiere la aceptación expresa y por escrito del trabajador.

Aun cuando mediare tal conformidad, cedente y cesionario responden solidariamente por todas las obligaciones resultantes de la relación de trabajo cedida.

Observado por: Decreto Nacional 1.803/92 Art. 1

### **Transferencia a favor del Estado -**

ARTÍCULO 230. - Lo dispuesto en este título no rige cuando la cesión o transferencia se opere a favor del Estado. En todos los casos, hasta tanto se convengan estatutos o convenios particulares, los trabajadores podrán regirse por los estatutos o convenios de empresas del Estado similares.

TÍTULO XII.- De la extinción del contrato de Trabajo (artículos 231 al 255)

Capítulo I

Del preaviso

(Artículos 231 al 239)

### **Plazos**

ARTÍCULO 231. - El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto indemnización, además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador.

El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:

- a) Por el trabajador, de un (1) mes.
- b) Por el empleador, de un (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de cinco (5) años y de dos (2) meses cuando fuere superior.

### **Indemnización substitutiva -**

ARTÍCULO 232. - La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231.

### **Comienzo del plazo - Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido**

ARTÍCULO 233. - Los plazos del artículo 231 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización substitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que el despido se produjera.





**Retractación -**

ARTÍCULO 234.- El despido no podrá ser retractado, salvo acuerdo de partes.

**Prueba**

ARTÍCULO 235.- La notificación del preaviso deberá probarse por escrito.

**Extinción - Renuncia al plazo faltante - Eximición de la obligación de prestar servicios**

ARTÍCULO 236. - Cuando el preaviso hubiera sido otorgado por el empleador, el trabajador podrá considerar extinguido el contrato de trabajo, antes del vencimiento del plazo, sin derecho a la remuneración por el período faltante del preaviso, pero conservará el derecho a percibir la indemnización que le corresponda en virtud del despido. Esta manifestación deberá hacerse en la forma prevista en el artículo 240.

El empleador podrá relevar al trabajador de la obligación de prestar servicios durante el plazo de preaviso abonándole el importe de los salarios correspondientes.

**Licencia diaria -**

ARTÍCULO 237. - Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.

**Obligaciones de las partes -**

ARTÍCULO 238. - Durante el transcurso del preaviso subsistirán las obligaciones emergentes del contrato de trabajo.

**Eficacia**

ARTÍCULO 239. - El preaviso notificado al trabajador mientras la prestación de servicios se encuentra suspendida por alguna de las causas a que se refiere la presente ley con derecho al cobro de salarios por el trabajador, carecerá de efectos, salvo que se lo haya otorgado expresamente para comenzar a correr a partir del momento en que cesara la causa de suspensión de la prestación de servicios.

Cuando la notificación se efectúe durante una suspensión de la prestación de servicios que no devengue salarios en favor del trabajador, el preaviso será válido pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengarán las remuneraciones pertinentes.

Si la suspensión del contrato de trabajo o de la prestación del servicio fuese sobreviniente a la notificación del preaviso, el plazo de éste se suspenderá hasta que cesen los motivos que la originaron.

**Capítulo II.-**

De la extinción del contrato por renuncia del trabajador

(Artículos 240 al 240)

**Forma**

ARTÍCULO 240. - La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador ante la autoridad administrativa del trabajo.



Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta ley.

#### Capítulo III.-

De la extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente de

las partes

(Artículos 241 al 241)

#### **Formas y modalidades**

ARTÍCULO 241. - Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.

#### Capítulo IV

De la extinción del contrato de trabajo por justa causa (artículos 242 al 246)

#### **Justa causa -**

ARTÍCULO 242. - Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

#### **Comunicación - Invariabilidad de la causa de despido -**

ARTÍCULO 243. - El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.

#### **Abandono del trabajo -**

ARTÍCULO 244. - El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso.

#### **Indemnización por antigüedad o despido**

ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año



de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le corresponderá fijar y publicar el monto que corresponda juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo del Trabajo.

Para aquellos trabajadores no amparados por Convenios Colectivos de Trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el que corresponda al Convenio de Actividad aplicable al establecimiento donde preste servicio o el convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el Convenio de la actividad a la que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a dos (2) meses del sueldo calculados en base al sistema del primer párrafo.

Modificado por: Ley 24.013 Art. 153

Antecedentes: Ley 23.697 Art. 48

#### **Despido indirecto -**

ARTÍCULO 246. - Cuando el trabajador hiciere denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245.

Capítulo V.- De la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo

(Artículos 247 al 247)

#### **Monto de la indemnización -**

ARTÍCULO 247. - En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley.

En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad.

Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.

Capítulo VI.- De la extinción del contrato de trabajo por muerte del trabajador

(Artículos 248 al 248)

#### **Indemnización por antigüedad - Monto - Beneficiarios -**

ARTÍCULO 248. - En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años interiores al fallecimiento.



Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Ref. Normativas: Texto Ordenado Ley 18.037

Capítulo VII.- De la extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador (artículos 249 al 249)  
Condiciones - Monto de la indemnización -

ARTÍCULO 249. - Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.

Capítulo VIII.- De la extinción del contrato de trabajo por vencimiento del plazo

(Artículos 250 al 250)

#### **Monto de la indemnización - Remisión -**

ARTÍCULO 250. - Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.

Capítulo IX.- De la extinción del contrato de trabajo por quiebra o concurso del empleador

(Artículos 251 al 251)

#### **Calificación de la conducta del empleador - Monto de la indemnización -**

ARTÍCULO 251. - Calificación de la conducta del empleador.

Monto de la indemnización. Si la quiebra del empleador motivara la extinción del contrato de trabajo y aquélla fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.

Modificado por: Ley 24.522 Art. 294

Capítulo X.- De la extinción del contrato de trabajo por jubilación del trabajador

(Artículos 252 al 253)

#### **Intimación - Plazo de mantenimiento de la relación -**

ARTÍCULO 252.- Cuando el trabajador reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes



extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.

Modificado por: Ley 24.347 Art. 6

Ley 21.659 Art. 1

Observado por: Ley 21.659 Art. 3

#### **Trabajador jubilado -**

ARTÍCULO 253.- En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese.

Modificado por: Ley 24.347 Art. 7

Capítulo XI.- De la extinción del contrato de trabajo por incapacidad o inhabilidad del trabajador

(Artículos 254 al 254)

#### **Incapacidad e inhabilidad - Monto de la indemnización**

ARTÍCULO 254. - Cuando el trabajador fuese despedido por incapacidad física o mental para cumplir con sus obligaciones, y la misma fuese sobreviniente a la iniciación de la prestación de los servicios, la situación estará regida por lo dispuesto en el artículo 212 de esta ley.

Tratándose de un trabajador que contare con la habilitación especial que se requiera para prestar los servicios objeto del contrato, y fuese sobrevinientemente inhabilitado, en caso de despido será acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, salvo que la inhabilitación provenga de dolo o culpa grave e inexcusable de su parte.

Capítulo XII.- Disposición común

(Artículos 255 al 255)

#### **Reingreso del trabajador - Deducción de las indemnizaciones percibidas -**

ARTÍCULO 255. - La antigüedad del trabajador se establecerá conforme a lo dispuesto en los artículos 18 y 19 de esta ley, pero si hubiera mediado reingreso a las órdenes del mismo empleador se deducirá de las indemnizaciones de los artículos 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 lo percibido por igual concepto por despidos anteriores.



En tales supuestos el monto de las indemnizaciones a deducir será actualizado teniendo en cuenta la variación que resulte del índice salarial oficial del peón industrial de la Capital Federal desde la fecha del primitivo pago hasta el del nuevo monto indemnizatorio; en ningún caso la indemnización resultante podrá ser inferior a la que hubiera correspondido al trabajador si su período de servicios hubiera sido sólo el último y con prescindencia de los períodos anteriores al reingreso.

## TITULO XIII

### **DE LA PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD (artículos 256 al 260) Plazo común**

ARTÍCULO 256.- Prescriben a los dos (2) años las acciones relativas a créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo y, en general, de disposiciones de convenios colectivos, laudos con eficacia de convenios colectivos y disposiciones legales o reglamentarias del Derecho del Trabajo.

Esta norma tiene carácter de orden público y el plazo no puede ser modificado por convenciones individuales o colectivas.

#### **Interrupción por actuaciones administrativas**

ARTÍCULO 257.- Sin perjuicio de la aplicabilidad de las normas del Código Civil, la reclamación ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpirá el curso de la prescripción durante el trámite, pero en ningún caso por un lapso mayor de seis (6) meses

#### **Accidentes y enfermedades profesionales**

ARTÍCULO 258.- Las acciones provenientes de la responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedades profesionales prescribirán a los dos (2) años, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima.

#### **Caducidad**

ARTÍCULO 259.- No hay otros modos de caducidad que los que resultan de esta ley.

#### **Pago insuficiente**

ARTÍCULO 260.- El pago insuficiente de obligaciones originadas en las relaciones laborales efectuado por un empleador será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción.

## TITULO XIV

### DE LOS PRIVILEGIOS (artículos 261 al 274)

#### Capítulo I

De la preferencia de los créditos laborales (artículos 261 al 267)

#### **Alcance**

ARTÍCULO 261.- El trabajador tendrá derecho a ser pagado, con preferencia a otros acreedores del empleador, por los créditos que resulten del contrato de trabajo, conforme a lo que se dispone en el presente título.

#### **Causahabientes**

ARTÍCULO 262.- Los privilegios de los créditos laborales se transmiten a los sucesores del trabajador.



### Acuerdos conciliatorios o liberatorios

ARTÍCULO 263.- Los privilegios no pueden resultar sino de la ley. En los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios que se celebren, podrá imputarse todo o parte del crédito reconocido a uno o varios rubros incluidos en aquellos acuerdos, si correspondieran más de uno, de modo de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos en este título, si se diera el caso de concurrencia de acreedores.

Los acuerdos que no contuviesen tal requisito podrán ser declarados nulos a instancia del trabajador, dado el caso de concurrencia de acreedores sobre bienes del empleador, sea con carácter general o particular.

### Irrenunciabilidad

ARTÍCULO 264.- Nota de Redacción: Derogado por Ley 24522.

Derogado por: Ley 24.522 Art. 293

Exclusión del fuero de atracción

ARTÍCULO 265.- Nota de Redacción: Derogado por Ley 24522.

Derogado por: Ley 24.522 Art. 293

ARTÍCULO 266.- Nota de Redacción: Derogado por Ley 24522.

Derogado por: Ley 24.522 Art. 293

Antecedentes: Ley 23.472 Art. 11

### Continuación de la empresa

ARTÍCULO 267.- Cuando por las leyes concursales o actos de poder público se autorizase la continuación de la empresa, aún después de la declaración de la quiebra o concurso, las remuneraciones del trabajador y las indemnizaciones que le correspondan en razón de la antigüedad, u omisión de preaviso, debidas en virtud de servicios prestados después de la fecha de aquella resolución judicial o del poder público, se considerarán gastos de justicia. Estos créditos no requieren verificación ni ingresan al concurso, debiendo abonarse en los plazos previstos en los artículos 126 y 128 de esta ley, y con iguales garantías que las conferidas a los créditos por salarios y otras remuneraciones.

### Capítulo II

De las clases de privilegios (artículos 268 al 274)

### Privilegios especiales

ARTÍCULO 268.- Los créditos por remuneraciones debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente de trabajo, antigüedad o despido, falta de preaviso y fondo de desempleo, gozan de privilegio especial sobre las mercaderías, materias primas y maquinarias que integren el establecimiento donde haya prestado sus servicios, o que sirvan para la explotación de que aquél forma parte.

El mismo privilegio recae sobre el precio del fondo de comercio, el dinero, títulos de créditos o depósitos en cuentas bancarias o de otro tipo que sean directo resultado de la explotación, salvo que hubiesen sido recibidos a nombre y por cuenta de terceros.

Las cosas introducidas en el establecimiento o explotación, o existentes en él, no estarán afectadas al privilegio, si por su naturaleza, destino, objeto del establecimiento o explotación, o por cualquier otra



circunstancia, se demostrase que fuesen ajenas, salvo que estuviesen permanentemente destinadas al funcionamiento del establecimiento o explotación, exceptuadas las mercaderías dadas en consignación.

### **Bienes en poder de terceros**

ARTÍCULO 269.- Si los bienes afectados al privilegio hubiesen sido retirados del establecimiento, el trabajador podrá requerir su embargo para hacer efectivo el privilegio, aunque el poseedor de ello sea de buena fe. Este derecho caducará a los seis (6) meses de su retiro y queda limitado a las maquinarias, muebles u otros enseres que hubiesen integrado el establecimiento o explotación.

### **Preferencia**

ARTÍCULO 270.- Los créditos previstos en el artículo 268 gozan de preferencia sobre cualquiera otro respecto de los mismos bienes, con excepción de los acreedores prendarios por saldo de precio, y de lo adeudado al retenedor por razón de las mismas cosas, si fueren retenidas.

### **Obras y construcciones - Contratista**

ARTÍCULO 271.- Gozarán de privilegio, en la extensión conferida por el artículo 268 sobre el edificio, obras o construcciones, los créditos de los trabajadores ocupados en su edificación, reconstrucción o reparación.

Este privilegio operará tanto en el supuesto que el trabajador fuese contratado directamente por el propietario, como cuando el empleador fuese un contratista o subcontratista. Empero, en este último caso, el privilegio sólo será invocable cuando el propietario que ocupe al contratista encargue la ejecución de la obra con fines de lucro, o para utilizarla en una actividad que desarrolle con tal finalidad, y estará además limitado a los créditos por remuneraciones y fondo de desempleo. No se incluyen los que pudieran resultar por reajustes de remuneraciones o sus accesorios.

### **Subrogación**

ARTÍCULO 272.- El privilegio especial se traslada de pleno derecho sobre los importes que substituyan a los bienes sobre los que recaiga, sea por indemnización, precio o cualquier otro concepto que permita la subrogación real.

En cuanto excedan de dichos importes, los créditos a que se refiere el artículo 268, gozarán del privilegio general que resulta del artículo 273 de esta ley, dado el caso de concurso.

### **Privilegios generales**

ARTÍCULO 273.- Los créditos por remuneraciones y subsidios familiares debidos al trabajador por seis (6) meses y los provenientes de indemnizaciones por accidente del trabajo, por antigüedad o despido y por falta de preaviso, vacaciones y sueldo anual complementario, los importes por fondo de desempleo y cualquier otro derivado de la relación laboral, gozarán del privilegio general. Se incluyen las costas judiciales en su caso.

Serán preferidos a cualquier otro crédito, salvo los alimentarios.

### **Disposiciones comunes**

ARTÍCULO 274.- Los privilegios no se extienden a los gastos y costas, salvo lo dispuesto en el artículo 273 de esta ley. Se extienden a los intereses, pero sólo por el plazo de dos (2) años a contar de la fecha de la mora.





## TITULO XV

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS (artículos 275 al 277)

**Conducta maliciosa y temeraria**

ARTÍCULO 275.- Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiera total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida.

Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho.

**Actualización por depreciación monetaria**

ARTÍCULO 276.- Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo, serán actualizados, cuando resulten afectados por la depreciación monetaria, teniendo en cuenta la variación que experimente el índice de los precios al consumidor en la Capital Federal, desde la fecha en que debieron haberse abonado hasta el momento del efectivo pago.

Dicha actualización será aplicada por los jueces o por la autoridad administrativa de aplicación de oficio o a petición de parte incluso en los casos de concurso del deudor, así como también, después de la declaración de quiebra.

Modificado por: Ley 23.616 Art. 1

Observado por: Ley 22.311 Art. 2

Antecedentes: Ley 22.311 Art. 1

**Pago en juicio**

ARTÍCULO 277.- Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder. Queda prohibido el pacto de cuota litis que exceda del veinte por ciento (20%) el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y homologación judicial.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación. Todo pago realizado sin observar lo prescripto y el pacto de cuota litis o desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades, superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.

Modificado por: Ley 24.432 Art. 8



**Ley 7.232 de la provincia de Tucumán (2002)**

La Legislatura de la Provincia de Tucumán, sanciona con fuerza de Ley:

**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 el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.

**Art. 3°.-** Toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/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 manifestado en las siguientes formas:

- a. Maltrato físico
- b. Maltrato psíquico
- c. Acoso
- d. Acoso sexual
- e. Discriminación remunerativa
- f. Toda otra forma de coacción utilizada por las autoridades, personal jerárquico y/o terceros vinculados directamente con ellas.

**Art. 5°.-** La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Gobierno, 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 art. 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 y/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 en el término de noventa (90) días a partir de su sanción.

**Art. 12°.-** Comuníquese.

Dada en la sala de Sesiones de la Legislatura de la Provincia de Tucumán a los cinco días del mes de septiembre del año dos mil dos.-----

### **Ley 5349 de la provincia de Jujuy – (2003).**

#### LEGISLATURA DE JUJUY SANCIONA CON FUERZA DE LEY N ° 5349

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 quién 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 él 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 de los códigos y leyes especiales le atribuyen. 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.

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.

**Ley 1.225 de la ciudad autónoma de Buenos Aires – (2003).**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sanciona con fuerza de Ley

## Artículo 1º.- Objeto

La presente Ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral del sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.-

(Conforme texto Art. 1º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

## Artículo 1º bis.- Definición

Se entiende por violencia laboral las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

(Incorporado por el Art. 2º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

## Artículo 2º.- Ámbito de Aplicación

El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado de cualquier organismo de los instituidos por los títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, entes jurídicamente descentralizados y sociedades estatales.

(Conforme texto Art. 3º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

## Artículo 3º.- Maltrato Psíquico y Social

Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:

- a. Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
- b. Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
- c. Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
- d. Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
- e. Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- f. Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
- g. Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.

- h. Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- i. Promover su hostigamiento psicológico.
- j. Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
- k. Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- l. Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
- m. Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
- n. Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
- o. Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
- p. Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
- q. Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
- r. Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

(Conforme texto Art. 4º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

#### Artículo 4º.- Maltrato Físico

Se entiende por maltrato físico a toda conducta que esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico a los/las trabajadores/as.

(Conforme texto Art. 5º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

#### Artículo 5º.- Acoso

Se entiende por acoso a la acción persistente y reiterada de incomodar con palabras, gestos, bromas, o insultos en razón de su género, orientación sexual, ideología, edad, nacionalidad u origen étnico, color, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas, situación familiar, social, económica, o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo.

#### Artículo 6º.- Acoso Sexual

Se entiende por acoso sexual todo acto, comentario reiterado, conducta y/o manifestación ofensiva, ya sea de forma verbal, escrita, simbólica o física, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, y que perjudique su cumplimiento o desempeño laboral y/o bienestar personal cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un daño a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación.
- b. Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.
- c. Cuando el acoso interfiriere el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo.

El acoso sexual reviste especial gravedad cuando la víctima se encontrare en una situación de particular vulnerabilidad.

(Conforme texto Art. 6º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)



#### Artículo 7º.- Sanciones

Las conductas definidas en los artículos 3º al 6º 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.

En el caso de un diputado o diputada la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada inconducta grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En el caso de los funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la comisión de alguno de los hechos sancionados por esta Ley es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.

#### Artículo 8º.- Procedimiento Aplicable

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.

Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder rige el procedimiento establecido por el artículo 51 y subsiguientes de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a debe notificársele la denuncia.

#### Artículo 9º.- Responsabilidad solidaria

La autoridad jerárquica del área que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

(Conforme texto Art. 7º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

#### Artículo 10.- Aplicación

Los organismos obligados deben establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta Ley. Asimismo debe facilitar y difundir su conocimiento, y establecer servicios de orientación, a fin de promover que el ámbito de trabajo se encuentre libre de conductas que signifiquen violencia laboral.

(Conforme texto Art. 8º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)



#### Artículo 11.- Reserva de Identidad

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.

La reserva de la identidad del damnificado se extiende aún después de concluido el procedimiento.

#### Artículo 12.- 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.

Se presume, salvo prueba en contrario, que la cesantía o exoneración y cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis (6) meses subsiguientes a su denuncia o participación.

(Incorporado por el Art. 9º de la Ley N° 4330, BOCBA N° 4094 del 14/02/2013)

#### Artículo 13.- Comuníquese, etc.





**Ley 12.434 de la provincia de Santa Fe – (2005).****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA SANCIONA CON FUERZA DE LEY:**

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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, así como 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 psicofísico 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 la gravedad que en cada caso corresponda.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 10.396.

ARTÍCULO 12.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo deberá reglamentar la presente Ley dentro de los sesenta (60) días de promulgada.

ARTÍCULO 13.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**LEY N° 9671 VIOLENCIA LABORAL ENTRE RÍOS (2006)**

**Estado de la Norma:** Vigente

Publicada en el Boletín Oficial del 30 de enero de 2006

La Legislatura de la Provincia de Entre Ríos, sanciona con fuerza de LEY:

**Artículo 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.

**Artículo 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 diferentes, estado civil, conformación física o situación familiar.

4) Inequidad salarial: ejercer la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo, siempre que cuenten con iguales antecedentes en cuanto a su calificación, esfuerzo y responsabilidad. Los casos citados precedentemente no excluyen otros que pudieran encuadrarse en la definición contenida en primer párrafo de este artículo.

**Artículo 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.

**Artículo 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.

**Artículo 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 la gravedad de la infracción, el carácter de reincidente del infractor y lo establecido en el artículo 3° de la presente.

**Artículo 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.

**Artículo 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 la reglamentaria de la presente.

**Artículo 8.-** Comuníquese

## LEY 26.485 DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LAS MUJERES

Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales

Sancionada: marzo 11 de 2009.

Promulgada de Hecho: abril 1 de 2009.

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

LEY DE PROTECCIÓN INTEGRAL PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS EN QUE DESARROLLEN SUS RELACIONES INTERPERSONALES

### TITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º — Ámbito de aplicación. Orden Público. Las disposiciones de la presente ley son de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal establecidas en el Capítulo II del Título III de la presente.

ARTICULO 2º — Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres; 1947)
- e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;
- f) El acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

ARTICULO 3º — Derechos Protegidos. Esta ley garantiza todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes y, en especial, los referidos a:



- a) Una vida sin violencia y sin discriminaciones;
- b) La salud, la educación y la seguridad personal;
- c) La integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial;
- d) Que se respete su dignidad;
- e) Decidir sobre la vida reproductiva, número de embarazos y cuándo tenerlos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;
- f) La intimidad, la libertad de creencias y de pensamiento;
- g) Recibir información y asesoramiento adecuado;
- h) Gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad;
- i) Gozar de acceso gratuito a la justicia en casos comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente ley;
- j) La igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres;
- k) Un trato respetuoso de las mujeres que padecen violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización.

ARTÍCULO 4° — Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

ARTÍCULO 5° — Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.

2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

ARTÍCULO 6° — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

- a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;
- b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;
- c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnere el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

## TITULO II

### POLÍTICAS PÚBLICAS

#### CAPITULO I

##### PRECEPTOS RECTORES

ARTÍCULO 7° — Preceptos rectores. Los tres poderes del Estado, sean del ámbito nacional o provincial, adoptarán las medidas necesarias y ratificarán en cada una de sus actuaciones el respeto irrestricto del derecho constitucional a la igualdad entre mujeres y varones. Para el cumplimiento de los fines de la presente ley deberán garantizar los siguientes preceptos rectores:

a) La eliminación de la discriminación y las desiguales relaciones de poder sobre las mujeres;

b) La adopción de medidas tendientes a sensibilizar a la sociedad, promoviendo valores de igualdad y deslegitimación de la violencia contra las mujeres;

c) La asistencia en forma integral y oportuna de las mujeres que padecen cualquier tipo de violencia, asegurándoles el acceso gratuito, rápido, transparente y eficaz en servicios creados a tal fin, así como promover la sanción y reeducación de quienes ejercen violencia;

d) La adopción del principio de transversalidad estará presente en todas las medidas así como en la ejecución de las disposiciones normativas, articulando interinstitucionalmente y coordinando recursos presupuestarios;

e) El incentivo a la cooperación y participación de la sociedad civil, comprometiéndose a entidades privadas y actores públicos no estatales;

f) El respeto del derecho a la confidencialidad y a la intimidad, prohibiéndose la reproducción para uso particular o difusión pública de la información relacionada con situaciones de violencia contra la mujer, sin autorización de quien la padece;





g) La garantía de la existencia y disponibilidad de recursos económicos que permitan el cumplimiento de los objetivos de la presente ley;

h) Todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

## CAPITULO II

### ORGANISMO COMPETENTE

ARTÍCULO 8° — Organismo competente. El Consejo Nacional de la Mujer será el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas para efectivizar las disposiciones de la presente ley.

ARTÍCULO 9° — Facultades. El Consejo Nacional de la Mujer, para garantizar el logro de los objetivos de la presente ley, deberá:

a) Elaborar, implementar y monitorear un Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres;

b) Articular y coordinar las acciones para el cumplimiento de la presente ley, con las distintas áreas involucradas a nivel nacional, provincial y municipal, y con los ámbitos universitarios, sindicales, empresariales, religiosos, las organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras de la sociedad civil con competencia en la materia;

c) Convocar y constituir un Consejo Consultivo ad honórem, integrado por representantes de las organizaciones de la sociedad civil y del ámbito académico especializadas, que tendrá por función asesorar y recomendar sobre los cursos de acción y estrategias adecuadas para enfrentar el fenómeno de la violencia;

d) Promover en las distintas jurisdicciones la creación de servicios de asistencia integral y gratuita para las mujeres que padecen violencia;

e) Garantizar modelos de abordaje tendientes a empoderar a las mujeres que padecen violencia que respeten la naturaleza social, política y cultural de la problemática, no admitiendo modelos que contemplen formas de mediación o negociación;

f) Generar los estándares mínimos de detección precoz y de abordaje de las situaciones de violencia;

g) Desarrollar programas de asistencia técnica para las distintas jurisdicciones destinados a la prevención, detección precoz, asistencia temprana, reeducación, derivación interinstitucional y a la elaboración de protocolos para los distintos niveles de atención;

h) Brindar capacitación permanente, formación y entrenamiento en la temática a los funcionarios públicos en el ámbito de la Justicia, las fuerzas policiales y de seguridad, y las Fuerzas Armadas, las que se impartirán de manera integral y específica según cada área de actuación, a partir de un módulo básico respetando los principios consagrados en esta ley;

i) Coordinar con los ámbitos legislativos la formación especializada, en materia de violencia contra las mujeres e implementación de los principios y derechos reconocidos por la



Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres destinada a legisladores/as y asesores/as;

j) Impulsar a través de los colegios y asociaciones de profesionales la capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres;

k) Diseñar e implementar Registros de situaciones de violencia contra las mujeres de manera interjurisdiccional e interinstitucional, en los que se establezcan los indicadores básicos aprobados por todos los Ministerios y Secretarías competentes, independientemente de los que determine cada área a los fines específicos, y acordados en el marco de los Consejos Federales con competencia en la materia;

l) Desarrollar, promover y coordinar con las distintas jurisdicciones los criterios para la selección de datos, modalidad de registro e indicadores básicos desagregados —como mínimo— por edad, sexo, estado civil y profesión u ocupación de las partes, vínculo entre la mujer que padece violencia y el hombre que la ejerce, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, y sanciones impuestas a la persona violenta. Se deberá asegurar la reserva en relación con la identidad de las mujeres que padecen violencias;

m) Coordinar con el Poder Judicial los criterios para la selección de datos, modalidad de Registro e indicadores que lo integren que obren en ambos poderes, independientemente de los que defina cada uno a los fines que le son propios;

n) Analizar y difundir periódicamente los datos estadísticos y resultados de las investigaciones a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas a través del Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres;

ñ) Diseñar y publicar una Guía de Servicios en coordinación y actualización permanente con las distintas jurisdicciones, que brinde información sobre los programas y los servicios de asistencia directa;

o) Implementar una línea telefónica gratuita y accesible en forma articulada con las provincias a través de organismos gubernamentales pertinentes, destinada a dar contención, información y brindar asesoramiento sobre recursos existentes en materia de prevención de la violencia contra las mujeres y asistencia a quienes la padecen;

p) Establecer y mantener un Registro de las organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia en coordinación con las jurisdicciones y celebrar convenios para el desarrollo de actividades preventivas, de control y ejecución de medidas de asistencia a las mujeres que padecen violencia y la rehabilitación de los hombres que la ejercen;

q) Promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres informando sobre los derechos, recursos y servicios que el Estado garantiza e instalando la condena social a toda forma de violencia contra las mujeres. Publicar materiales de difusión para apoyar las acciones de las distintas áreas;

r) Celebrar convenios con organismos públicos y/o instituciones privadas para toda acción conducente al cumplimiento de los alcances y objetivos de la presente ley;

s) Convocar y poner en funciones al Consejo, Consultivo de organizaciones de la sociedad civil y redactar su reglamento de funcionamiento interno;



t) Promover en el ámbito comunitario el trabajo en red, con el fin de desarrollar modelos de atención y prevención interinstitucional e intersectorial, que unifiquen y coordinen los esfuerzos de las instituciones públicas y privadas;

u) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.

### CAPITULO III

#### LINEAMIENTOS BÁSICOS PARA LAS POLÍTICAS ESTATALES

ARTICULO 10. — Fortalecimiento técnico a las jurisdicciones. El Estado nacional deberá promover y fortalecer interinstitucionalmente a las distintas jurisdicciones para la creación e implementación de servicios integrales de asistencia a las mujeres que padecen violencia y a las personas que la ejercen, debiendo garantizar:

1.- Campañas de educación y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concientizar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

2.- Unidades especializadas en violencia en el primer nivel de atención que trabajen en la prevención y asistencia de hechos de violencia, las que coordinarán sus actividades según los estándares, protocolos y registros establecidos y tendrán un abordaje integral de las siguientes actividades:

a) Asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje;

b) Grupos de ayuda mutua;

c) Asistencia y patrocinio jurídico gratuito;

d) Atención coordinada con el área de salud que brinde asistencia médica y psicológica;

e) Atención coordinada con el área social que brinde los programas de asistencia destinados a promover el desarrollo humano.

3.- Programas de asistencia económica para el autovalimiento de la mujer.

4.- Programas de acompañantes comunitarios para el sostenimiento de la estrategia de autovalimiento de la mujer.

5.- Centros de día para el fortalecimiento integral de la mujer.

6.- Instancias de tránsito para la atención y albergue de las mujeres que padecen violencia en los casos en que la permanencia en su domicilio o residencia implique una amenaza inminente a su integridad física, psicológica o sexual, o la de su grupo familiar, debiendo estar orientada a la integración inmediata a su medio familiar, social y laboral.

7.- Programas de reeducación destinados a los hombres que ejercen violencia.



ARTICULO 11. — Políticas públicas. El Estado nacional implementará el desarrollo de las siguientes acciones prioritarias, promoviendo su articulación y coordinación con los distintos Ministerios y Secretarías del Poder Ejecutivo nacional, jurisdicciones provinciales y municipales, universidades y organizaciones de la sociedad civil con competencia en la materia:

1.- Jefatura de Gabinete de Ministros – Secretaría de Gabinete y Gestión Pública:

a) Impulsar políticas específicas que implementen la normativa vigente en materia de acoso sexual en la administración pública nacional y garanticen la efectiva vigencia de los principios de no discriminación e igualdad de derechos, oportunidades y trato en el empleo público;

b) Promover, a través del Consejo Federal de la Función Pública, acciones semejantes en el ámbito de las jurisdicciones provinciales.

2.- Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

a) Promover políticas tendientes a la revinculación social y laboral de las mujeres que padecen violencia;

b) Elaborar criterios de priorización para la inclusión de las mujeres en los planes y programas de fortalecimiento y promoción social y en los planes de asistencia a la emergencia;

c) Promover líneas de capacitación y financiamiento para la inserción laboral de las mujeres en procesos de asistencia por violencia;

d) Apoyar proyectos para la creación y puesta en marcha de programas para atención de la emergencia destinadas a mujeres y al cuidado de sus hijas/os;

e) Celebrar convenios con entidades bancarias a fin de facilitarles líneas de créditos a mujeres que padecen violencia;

f) Coordinar con la Secretaría Nacional de Niñez, Adolescencia y Familia y el Consejo Federal de Niñez, Adolescencia y Familia los criterios de atención que se fijen para las niñas y adolescentes que padecen violencia.

3.- Ministerio de Educación de la Nación:

a) Articular en el marco del Consejo Federal de Educación la inclusión en los contenidos mínimos curriculares de la perspectiva de género, el ejercicio de la tolerancia, el respeto y la libertad en las relaciones interpersonales, la igualdad entre los sexos, la democratización de las relaciones familiares, la vigencia de los derechos humanos y la deslegitimación de modelos violentos de resolución de conflictos;

b) Promover medidas para que se incluya en los planes de formación docente la detección precoz de la violencia contra las mujeres;

c) Recomendar medidas para prever la escolarización inmediata de las/os niñas/os y adolescentes que se vean afectadas/os, por un cambio de residencia derivada de una situación de violencia, hasta que se sustancie la exclusión del agresor del hogar;

d) Promover la incorporación de la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias, tanto en los niveles de grado como de post grado;



e) Promover la revisión y actualización de los libros de texto y materiales didácticos con la finalidad de eliminar los estereotipos de género y los criterios discriminatorios, fomentando la igualdad de derechos, oportunidades y trato entre mujeres y varones;

f) Las medidas anteriormente propuestas se promoverán en el ámbito del Consejo Federal de Educación.

#### 4.- Ministerio de Salud de la Nación:

a) Incorporar la problemática de la violencia contra las mujeres en los programas de salud integral de la mujer;

b) Promover la discusión y adopción de los instrumentos aprobados por el Ministerio de Salud de la Nación en materia de violencia contra las mujeres en el ámbito del Consejo Federal de Salud;

c) Diseñar protocolos específicos de detección precoz y atención de todo tipo y modalidad de violencia contra las mujeres, prioritariamente en las áreas de atención primaria de salud, emergencias, clínica médica, obstetricia, ginecología, traumatología, pediatría, y salud mental, que especifiquen el procedimiento a seguir para la atención de las mujeres que padecen violencia, resguardando la intimidad de la persona asistida y promoviendo una práctica médica no sexista. El procedimiento deberá asegurar la obtención y preservación de elementos probatorios;

d) Promover servicios o programas con equipos interdisciplinarios especializados en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres y/o de quienes la ejerzan con la utilización de protocolos de atención y derivación;

e) Impulsar la aplicación de un Registro de las personas asistidas por situaciones de violencia contra las mujeres, que coordine los niveles nacionales y provinciales.

f) Asegurar la asistencia especializada de los/as hijos/as testigos de violencia;

g) Promover acuerdos con la Superintendencia de Servicios de Salud u organismo que en un futuro lo reemplace, a fin de incluir programas de prevención y asistencia de la violencia contra las mujeres, en los establecimientos médico-asistenciales, de la seguridad social y las entidades de medicina prepaga, los que deberán incorporarlas en su cobertura en igualdad de condiciones con otras prestaciones;

h) Alentar la formación continua del personal médico sanitario con el fin de mejorar el diagnóstico precoz y la atención médica con perspectiva de género;

i) Promover, en el marco del Consejo Federal de Salud, el seguimiento y monitoreo de la aplicación de los protocolos. Para ello, los organismos nacionales y provinciales podrán celebrar convenios con instituciones y organizaciones de la sociedad civil.

#### 5.- Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación:

##### 5.1. Secretaría de Justicia:



- a) Promover políticas para facilitar el acceso de las mujeres a la Justicia mediante la puesta en marcha y el fortalecimiento de centros de información, asesoramiento jurídico y patrocinio jurídico gratuito;
- b) Promover la aplicación de convenios con Colegios Profesionales, instituciones académicas y organizaciones de la sociedad civil para brindar asistencia jurídica especializada y gratuita;
- c) Promover la unificación de criterios para la elaboración de los informes judiciales sobre la situación de peligro de las mujeres que padecen violencia;
- d) Promover la articulación y cooperación entre las distintas instancias judiciales involucradas a fin de mejorar la eficacia de las medidas judiciales;
- e) Promover la elaboración de un protocolo de recepción de denuncias de violencia contra las mujeres a efectos de evitar la judicialización innecesaria de aquellos casos que requieran de otro tipo de abordaje;
- f) Propiciar instancias de intercambio y articulación con la Corte Suprema de Justicia de la Nación para incentivar en los distintos niveles del Poder Judicial la capacitación específica referida al tema;
- g) Alentar la conformación de espacios de formación específica para profesionales del derecho;
- h) Fomentar las investigaciones sobre las causas, la naturaleza, la gravedad y las consecuencias de la violencia contra las mujeres, así como de la eficacia de las medidas aplicadas para impedir la y reparar sus efectos, difundiendo periódicamente los resultados;
- i) Garantizar el acceso a los servicios de atención específica para mujeres privadas de libertad.

## 5.2. Secretaría de Seguridad:

- a) Fomentar en las fuerzas policiales y de seguridad, el desarrollo de servicios interdisciplinarios que brinden apoyo a las mujeres que padecen violencia para optimizar su atención, derivación a otros servicios y cumplimiento de disposiciones judiciales;
- b) Elaborar en el ámbito del Consejo de Seguridad Interior, los procedimientos básicos para el diseño de protocolos específicos para las fuerzas policial y de seguridad a fin de brindar las respuestas adecuadas para evitar la revictimización, facilitar la debida atención, asistencia y protección policial a las mujeres que acudan a presentar denuncias en sede policial;
- c) Promover la articulación de las fuerzas policial y de seguridad que intervengan en la atención de la violencia contra las mujeres con las instituciones gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil;
- d) Sensibilizar y capacitar a las fuerzas policial y de seguridad en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;
- e) Incluir en los programas de formación de las fuerzas policial y de seguridad asignaturas y/o contenidos curriculares específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y en especial sobre violencia con perspectiva de género.

5.3. Secretaría de Derechos Humanos e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI):

a) Promover la inclusión de la problemática de la violencia contra las mujeres en todos los programas y acciones de la Secretaría de Derechos Humanos de la Nación y del INADI, en articulación con el Consejo Federal de Derechos Humanos.

6.- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

a) Desarrollar programas de sensibilización, capacitación e incentivos a empresas y sindicatos para eliminar la violencia laboral contra las mujeres y promover la igualdad de derechos, oportunidades y trato en el ámbito laboral, debiendo respetar el principio de no discriminación en:

1. El acceso al puesto de trabajo, en materia de convocatoria y selección;
2. La carrera profesional, en materia de promoción y formación;
3. La permanencia en el puesto de trabajo;
4. El derecho a una igual remuneración por igual tarea o función.

b) Promover, a través de programas específicos la prevención del acoso sexual contra las mujeres en el ámbito de empresas y sindicatos;

c) Promover políticas tendientes a la formación e inclusión laboral de mujeres que padecen violencia;

d) Promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres que padecen violencia, en particular cuando deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a prescripciones profesionales, tanto administrativas como las emanadas de las decisiones judiciales.

7.- Ministerio de Defensa de la Nación:

a) Adecuar las normativas, códigos y prácticas internas de las Fuerzas Armadas a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres;

b) Impulsar programas y/o medidas de acción positiva tendientes a erradicar patrones de discriminación en perjuicio de las mujeres en las Fuerzas Armadas para el ingreso, promoción y permanencia en las mismas;

c) Sensibilizar a los distintos niveles jerárquicos en la temática de la violencia contra las mujeres en el marco del respeto de los derechos humanos;

d) Incluir en los programas de formación asignaturas y/o contenidos específicos sobre los derechos humanos de las mujeres y la violencia con perspectiva de género.

8.- Secretaría de Medios de Comunicación de la Nación:





- a) Impulsar desde el Sistema Nacional de Medios la difusión de mensajes y campañas permanentes de sensibilización y concientización dirigida a la población en general y en particular a las mujeres sobre el derecho de las mismas a vivir una vida libre de violencias;
- b) Promover en los medios masivos de comunicación el respeto por los derechos humanos de las mujeres y el tratamiento de la violencia desde la perspectiva de género;
- c) Brindar capacitación a profesionales de los medios masivos de comunicación en violencia contra las mujeres;
- d) Alentar la eliminación del sexismo en la información;
- e) Promover, como un tema de responsabilidad social empresaria, la difusión de campañas publicitarias para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

## CAPITULO IV

### OBSERVATORIO DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ARTICULO 12. — Creación. Créase el Observatorio de la Violencia contra las Mujeres en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, destinado al monitoreo, recolección, producción, registro y sistematización de datos e información sobre la violencia contra las mujeres.

ARTICULO 13. — Misión. El Observatorio tendrá por misión el desarrollo de un sistema de información permanente que brinde insumos para el diseño, implementación y gestión de políticas públicas tendientes a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

ARTICULO 14. — Funciones. Serán funciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres:

- a) Recolectar, procesar, registrar, analizar, publicar y difundir información periódica y sistemática y comparable diacrónica y sincrónicamente sobre violencia contra las mujeres;
- b) Impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sus consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de violencia;
- c) Incorporar los resultados de sus investigaciones y estudios en los informes que el Estado nacional eleve a los organismos regionales e internacionales en materia de violencia contra las mujeres;
- d) Celebrar convenios de cooperación con organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, con la finalidad de articular interdisciplinariamente el desarrollo de estudios e investigaciones;
- e) Crear una red de información y difundir a la ciudadanía los datos relevados, estudios y actividades del Observatorio, mediante una página web propia o vinculada al portal del Consejo Nacional de la Mujer. Crear y mantener una base documental actualizada permanentemente y abierta a la ciudadanía;



- f) Examinar las buenas prácticas en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y las experiencias innovadoras en la materia y difundirlas a los fines de ser adoptadas por aquellos organismos e instituciones nacionales, provinciales o municipales que lo consideren;
- g) Articular acciones con organismos gubernamentales con competencia en materia de derechos humanos de las mujeres a los fines de monitorear la implementación de políticas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, para evaluar su impacto y elaborar propuestas de actuaciones o reformas;
- h) Fomentar y promover la organización y celebración periódica de debates públicos, con participación de centros de investigación, instituciones académicas, organizaciones de la sociedad civil y representantes de organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con competencia en la materia, fomentando el intercambio de experiencias e identificando temas y problemas relevantes para la agenda pública;
- i) Brindar capacitación, asesoramiento y apoyo técnico a organismos públicos y privados para la puesta en marcha de los Registros y los protocolos;
- j) Articular las acciones del Observatorio de la Violencia contra las Mujeres con otros Observatorios que existan a nivel provincial, nacional e internacional;
- k) Publicar el informe anual sobre las actividades desarrolladas, el que deberá contener información sobre los estudios e investigaciones realizadas y propuestas de reformas institucionales o normativas. El mismo será difundido a la ciudadanía y elevado a las autoridades con competencia en la materia para que adopten las medidas que corresponda.

ARTICULO 15. — Integración. El Observatorio de la Violencia contra las Mujeres estará integrado por:

- a) Una persona designada por la Presidencia del Consejo Nacional de la Mujer, quien ejercerá la Dirección del Observatorio, debiendo tener acreditada formación en investigación social y derechos humanos;
- b) Un equipo interdisciplinario idóneo en la materia.

### TITULO III

#### PROCEDIMIENTOS

##### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 16. — Derechos y garantías mínimas de procedimientos judiciales y administrativos. Los organismos del Estado deberán garantizar a las mujeres, en cualquier procedimiento judicial o administrativo, además de todos los derechos reconocidos en la Constitución Nacional, los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por la Nación Argentina, la presente ley y las leyes que en consecuencia se dicten, los siguientes derechos y garantías:



- a) A la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado;
- b) A obtener una respuesta oportuna y efectiva;
- c) A ser oída personalmente por el juez y por la autoridad administrativa competente;
- d) A que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte;
- e) A recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados cualquiera de los derechos enunciados en el artículo 3º de la presente ley;
- f) A la protección de su intimidad, garantizando la confidencialidad de las actuaciones;
- g) A participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa;
- h) A recibir un trato humanizado, evitando la revictimización;
- i) A la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos;
- j) A oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial. En caso de consentirlas y en los peritajes judiciales tiene derecho a ser acompañada por alguien de su confianza y a que sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género;
- k) A contar con mecanismos eficientes para denunciar a los funcionarios por el incumplimiento de los plazos establecidos y demás irregularidades.

ARTICULO 17. — Procedimientos Administrativos. Las jurisdicciones locales podrán fijar los procedimientos previos o posteriores a la instancia judicial para el cumplimiento de esta ley, la que será aplicada por los municipios, comunas, comisiones de fomento, juntas, delegaciones de los Consejos Provinciales de la Mujer o áreas descentralizadas, juzgados de paz u organismos que estimen convenientes.

ARTICULO 18. — Denuncia. Las personas que se desempeñen en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomen conocimiento de un hecho de violencia contra las mujeres en los términos de la presente ley, estarán obligados a formular las denuncias, según corresponda, aun en aquellos casos en que el hecho no configure delito.

## CAPITULO II

### PROCEDIMIENTO

ARTICULO 19. — Ámbito de aplicación. Las jurisdicciones locales, en el ámbito de sus competencias, dictarán sus normas de procedimiento o adherirán al régimen procesal previsto en la presente ley.



ARTICULO 20. — Características del procedimiento. El procedimiento será gratuito y sumarísimo.

ARTICULO 21. — Presentación de la denuncia. La presentación de la denuncia por violencia contra las mujeres podrá efectuarse ante cualquier juez/jueza de cualquier fuero e instancia o ante el Ministerio Público, en forma oral o escrita.

Se guardará reserva de identidad de la persona denunciante.

ARTICULO 22. — Competencia. Entenderá en la causa el/la juez/a que resulte competente en razón de la materia según los tipos y modalidades de violencia de que se trate.

Aún en caso de incompetencia, el/la juez/a interviniente podrá disponer las medidas preventivas que estime pertinente.

ARTICULO 23. — Exposición policial. En el supuesto que al concurrir a un servicio policial sólo se labrase exposición y de ella surgiere la posible existencia de violencia contra la mujer, corresponderá remitirla a la autoridad judicial competente dentro de las VEINTICUATRO (24) horas.

ARTICULO 24. — Personas que pueden efectuar la denuncia. Las denuncias podrán ser efectuadas:

- a) Por la mujer que se considere afectada o su representante legal sin restricción alguna;
- b) La niña o la adolescente directamente o través de sus representantes legales de acuerdo lo establecido en la Ley 26.061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes;
- c) Cualquier persona cuando la afectada tenga discapacidad, o que por su condición física o psíquica no pudiese formularla;
- d) En los casos de violencia sexual, la mujer que la haya padecido es la única legitimada para hacer la denuncia. Cuando la misma fuere efectuada por un tercero, se citará a la mujer para que la ratifique o rectifique en VEINTICUATRO (24) horas. La autoridad judicial competente tomará los recaudos necesarios para evitar que la causa tome estado público.
- e) La denuncia penal será obligatoria para toda persona que se desempeñe laboralmente en servicios asistenciales, sociales, educativos y de salud, en el ámbito público o privado, que con motivo o en ocasión de sus tareas tomaren conocimiento de que una mujer padece violencia siempre que los hechos pudieran constituir un delito.

ARTICULO 25. — Asistencia protectora. En toda instancia del proceso se admitirá la presencia de un/a acompañante como ayuda protectora ad honórem, siempre que la mujer que padece violencia lo solicite y con el único objeto de preservar la salud física y psicológica de la misma.

ARTICULO 26. — Medidas preventivas urgentes.



a) Durante cualquier etapa del proceso el/la juez/a interviniente podrá, de oficio o a petición de parte, ordenar una o más de las siguientes medidas preventivas de acuerdo a los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres definidas en los artículos 5º y 6º de la presente ley:

a. 1. Ordenar la prohibición de acercamiento del presunto agresor al lugar de residencia, trabajo, estudio, esparcimiento o a los lugares de habitual concurrencia de la mujer que padece violencia;

a.2. Ordenar al presunto agresor que cese en los actos de perturbación o intimidación que, directa o indirectamente, realice hacia la mujer;

a.3. Ordenar la restitución inmediata de los efectos personales a la parte peticionante, si ésta se ha visto privada de los mismos;

a.4. Prohibir al presunto agresor la compra y tenencia de armas, y ordenar el secuestro de las que estuvieren en su posesión;

a.5. Proveer las medidas conducentes a brindar a quien padece o ejerce violencia, cuando así lo requieran, asistencia médica o psicológica, a través de los organismos públicos y organizaciones de la sociedad civil con formación especializada en la prevención y atención de la violencia contra las mujeres;

a.6. Ordenar medidas de seguridad en el domicilio de la mujer;

a.7. Ordenar toda otra medida necesaria para garantizar la seguridad de la mujer que padece violencia, hacer cesar la situación de violencia y evitar la repetición de todo acto de perturbación o intimidación, agresión y maltrato del agresor hacia la mujer.

b) Sin perjuicio de las medidas establecidas en el inciso a) del presente artículo, en los casos de la modalidad de violencia doméstica contra las mujeres, el/la juez/a podrá ordenar las siguientes medidas preventivas urgentes:

b.1. Prohibir al presunto agresor enajenar, disponer, destruir, ocultar o trasladar bienes gananciales de la sociedad conyugal o los comunes de la pareja conviviente;

b.2. Ordenar la exclusión de la parte agresora de la residencia común, independientemente de la titularidad de la misma;

b.3. Decidir el reintegro al domicilio de la mujer si ésta se había retirado, previa exclusión de la vivienda del presunto agresor;

b.4. Ordenar a la fuerza pública, el acompañamiento de la mujer que padece violencia, a su domicilio para retirar sus efectos personales;

b.5. En caso de que se trate de una pareja con hijos/as, se fijará una cuota alimentaria provisoria, si correspondiese, de acuerdo con los antecedentes obrantes en la causa y según las normas que rigen en la materia;

b.6. En caso que la víctima fuere menor de edad, el/la juez/a, mediante resolución fundada y teniendo en cuenta la opinión y el derecho a ser oída de la niña o de la adolescente, puede otorgar la guarda a un miembro de su grupo familiar, por consanguinidad o afinidad, o con otros miembros de la familia ampliada o de la comunidad.

- b.7. Ordenar la suspensión provisoria del régimen de visitas;
- b.8. Ordenar al presunto agresor abstenerse de interferir, de cualquier forma, en el ejercicio de la guarda, crianza y educación de los/as hijos/ as;
- b.9. Disponer el inventario de los bienes gananciales de la sociedad conyugal y de los bienes propios de quien ejerce y padece violencia. En los casos de las parejas convivientes se dispondrá el inventario de los bienes de cada uno;
- b.10. Otorgar el uso exclusivo a la mujer que padece violencia, por el período que estime conveniente, del mobiliario de la casa.

ARTICULO 27. — Facultades del/la juez/a. El/ la juez/a podrá dictar más de una medida a la vez, determinando la duración de las mismas de acuerdo a las circunstancias del caso, y debiendo establecer un plazo máximo de duración de las mismas, por auto fundado.

ARTICULO 28. — Audiencia. El/la juez/a interviniente fijará una audiencia, la que deberá tomar personalmente bajo pena de nulidad, dentro de CUARENTA Y OCHO (48) horas de ordenadas las medidas del artículo 26, o si no se adoptara ninguna de ellas, desde el momento que tomó conocimiento de la denuncia.

El presunto agresor estará obligado a comparecer bajo apercibimiento de ser llevado ante el juzgado con auxilio de la fuerza pública.

En dicha audiencia, escuchará a las partes por separado bajo pena de nulidad, y ordenará las medidas que estime pertinentes.

Si la víctima de violencia fuere niña o adolescente deberá contemplarse lo estipulado por la Ley 26.061 sobre Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Quedan prohibidas las audiencias de mediación o conciliación.

ARTICULO 29. — Informes. Siempre que fuere posible el/la juez/a interviniente podrá requerir un informe efectuado por un equipo interdisciplinario para determinar los daños físicos, psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la mujer y la situación de peligro en la que se encuentre.

Dicho informe será remitido en un plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas, a efectos de que pueda aplicar otras medidas, interrumpir o hacer cesar alguna de las mencionadas en el artículo 26.

El/la juez/a interviniente también podrá considerar los informes que se elaboren por los equipos interdisciplinarios de la administración pública sobre los daños físicos, psicológicos, económicos o de otro tipo sufridos por la mujer y la situación de peligro, evitando producir nuevos informes que la revictimicen.

También podrá considerar informes de profesionales de organizaciones de la sociedad civil idóneas en el tratamiento de la violencia contra las mujeres.

ARTICULO 30. — Prueba, principios y medidas. El/la juez/a tendrá amplias facultades para ordenar e impulsar el proceso, pudiendo disponer las medidas que fueren necesarias para indagar los sucesos, ubicar el paradero del presunto agresor, y proteger a quienes corran el



riesgo de padecer nuevos actos de violencia, rigiendo el principio de obtención de la verdad material.

ARTICULO 31. — Resoluciones. Regirá el principio de amplia libertad probatoria para acreditar los hechos denunciados, evaluándose las pruebas ofrecidas de acuerdo con el principio de la sana crítica. Se considerarán las presunciones que contribuyan a la demostración de los hechos, siempre que sean indicios graves, precisos y concordantes.

ARTICULO 32. — Sanciones. Ante el incumplimiento de las medidas ordenadas, el/la juez/a podrá evaluar la conveniencia de modificar las mismas, pudiendo ampliarlas u ordenar otras.

Frente a un nuevo incumplimiento y sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan, el/la Juez/a deberá aplicar alguna/s de las siguientes sanciones:

- a) Advertencia o llamado de atención por el acto cometido;
- b) Comunicación de los hechos de violencia al organismo, institución, sindicato, asociación profesional o lugar de trabajo del agresor;
- c) Asistencia obligatoria del agresor a programas reflexivos, educativos o terapéuticos tendientes a la modificación de conductas violentas.

Asimismo, cuando el incumplimiento configure desobediencia u otro delito, el juez deberá poner el hecho en conocimiento del/la juez/a con competencia en materia penal.

ARTICULO 33. — Apelación. Las resoluciones que concedan, rechacen, interrumpan, modifiquen o dispongan el cese de alguna de las medidas preventivas urgentes o impongan sanciones, serán apelables dentro del plazo de TRES (3) días hábiles.

La apelación contra resoluciones que concedan medidas preventivas urgentes se concederá en relación y con efecto devolutivo.

La apelación contra resoluciones que dispongan la interrupción o el cese de tales medidas se concederá en relación y con efecto suspensivo.

ARTICULO 34. — Seguimiento. Durante el trámite de la causa, por el tiempo que se juzgue adecuado, el/la juez/a deberá controlar la eficacia de las medidas y decisiones adoptadas, ya sea a través de la comparecencia de las partes al tribunal, con la frecuencia que se ordene, y/o mediante la intervención del equipo interdisciplinario, quienes elaborarán informes periódicos acerca de la situación.

ARTICULO 35. — Reparación. La parte damnificada podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia.

ARTICULO 36. — Obligaciones de los/as funcionarios/ as. Los/as funcionarios/as policiales, judiciales, agentes sanitarios, y cualquier otro/a funcionario/a público/a a quien acudan las mujeres afectadas, tienen la obligación de informar sobre:

- a) Los derechos que la legislación le confiere a la mujer que padece violencia, y sobre los servicios gubernamentales disponibles para su atención;
- b) Cómo y dónde conducirse para ser asistida en el proceso;



c) Cómo preservar las evidencias.

ARTICULO 37. — Registros. La Corte Suprema de Justicia de la Nación llevará registros sociodemográficos de las denuncias efectuadas sobre hechos de violencia previstos en esta ley, especificando, como mínimo, edad, estado civil, profesión u ocupación de la mujer que padece violencia, así como del agresor; vínculo con el agresor, naturaleza de los hechos, medidas adoptadas y sus resultados, así como las sanciones impuestas al agresor.

Los juzgados que intervienen en los casos de violencia previstos en esta ley deberán remitir anualmente la información pertinente para dicho registro.

El acceso a los registros requiere motivos fundados y previa autorización judicial, garantizando la confidencialidad de la identidad de las partes.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación elaborará estadísticas de acceso público que permitan conocer, como mínimo, las características de quienes ejercen o padecen violencia y sus modalidades, vínculo entre las partes, tipo de medidas adoptadas y sus resultados, y tipo y cantidad de sanciones aplicadas.

ARTICULO 38. — Colaboración de organizaciones públicas o privadas. El/la juez/a podrán solicitar o aceptar en carácter de amicus curiae la colaboración de organizaciones o entidades públicas o privadas dedicadas a la protección de los derechos de las mujeres.

ARTICULO 39. — Exención de cargas. Las actuaciones fundadas en la presente ley estarán exentas del pago de sellado, tasas, depósitos y cualquier otro impuesto, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68 del Código Procesal, Civil y Comercial de la Nación en materia de costas.

ARTICULO 40. — Normas supletorias. Serán de aplicación supletoria los regímenes procesales que correspondan, según los tipos y modalidades de violencia denunciados.

#### TITULO IV

#### DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 41. — En ningún caso las conductas, actos u omisiones previstas en la presente ley importarán la creación de nuevos tipos penales, ni la modificación o derogación de los vigentes.

ARTICULO 42. — La Ley 24.417 de Protección contra la Violencia Familiar, será de aplicación en aquellos casos de violencia doméstica no previstos en la presente ley.

ARTICULO 43. — Las partidas que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente ley serán previstas anualmente en la Ley de Presupuesto General de la Administración Nacional.

ARTICULO 44. — La ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Nación.

ARTICULO 45. — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.





## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

### VIOLENCIA LABORAL

**Art. 1º.-** Concepto. Se considera violencia laboral a toda acción de abuso de poder ejercida por el empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directa o indirectamente con aquel con motivo y/u ocasión de la relación laboral, que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social del trabajador mediante la amenaza, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.

**Art. 2º.-** A los efectos de esta ley, se deberá entender como:

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

B) Maltrato psíquico y social: a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica desmedida.

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

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

II) Asignar misiones imposibles de realizar; o en plazos o condiciones irrazonables.

III) Encomendar labores en forma frecuente, claramente incompatibles con la categoría o tareas por la que fue empleado el trabajador.

IV) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.

V) Prohibir a otros empleados que hablen con un trabajador determinado.

VI) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas o informaciones debidas y/o útiles, necesarias para que el trabajador realice una tarea atinente a su puesto o actividad cotidiana.

VII) Promover el hostigamiento psicológico de manera conjunta y organizada sobre un subordinado.

VIII) Efectuar amenazas reiteradas de despido sin una justa causa.

IX) Apropiarse total o parcialmente del crédito de ideas, propuestas o cualquier trabajo generado por el subordinado.

C) Acoso laboral: a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador, manifestada en comportamientos, palabras escritas u orales, actos, y gestos que puedan atentar directamente contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica del individuo o degradar el clima de trabajo en razón de su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de





piel, religión, estado civil, preferencias culturales y deportivas, capacidades diferentes, conformación física, o situación familiar o social.

D) Acoso sexual: toda solicitud por cualquier medio o forma de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, prevaleciendo de una situación de superioridad, haya o no acceso carnal, cuando concurriere alguna de las siguientes circunstancias:

-Cuando se formulare con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima respecto de mejoras salariales, de categoría o de la continuidad misma de la relación laboral.  
-Cuando el rechazo o negativa de la víctima fuere utilizado como fundamento de la toma de decisiones negativas relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella.

-Cuando el acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo, estudios, prestaciones o tratamientos, provocando un ambiente intimidatorio, incómodo, hostil u ofensivo.

E) Inequidad salarial: - Al hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre personas que ejercen en el mismo establecimiento funciones análogas, excepto cuando la distinción fuera fundada en la mayor eficacia, laboriosidad y responsabilidad. El empleador o personal jerárquico deberá probar el carácter no arbitrario de la distinción.

- Al hecho de mantener empleados en el mismo establecimiento en forma registrada y deficientemente registrada y/o no registrada.

F) Amenazas: a cualquier acto y/o dicho por medio de los cuales el empleador, deliberadamente da a entender que quiere ocasionar un mal futuro a algún trabajador.

G) Abuso de poder: - todo uso indebido y/o desmedido de las facultades de dirección del empleador, en desmedro del medio social del empleado o de su salud psicofísica.  
- toda vez que se exija al trabajador, desempeñar tareas laborales los días domingo, y que no esté contemplado como día habitual de trabajo en el contrato.

**Art. 3°.-** Objeto. La presente ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia que sea ejercida en el ámbito laboral.

**Art. 4°.-** A efectos de evitar conductas abusivas, deberá quedar constancia, cuando no se hubiere estipulado el día domingo como día habitual laborable, de toda vez que el empleador proponga al empleado realizar trabajo dominical, como así también quedará constancia de la aceptación o negativa.

**Art. 5°.-** Ámbito de Aplicación. La presente ley será de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Nacional y en todas las jurisdicciones comprendidas en los artículos 8° y 9° de la Ley 24.156, como así también en la totalidad del ámbito laboral privado.

**Art. 6°.-** La autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación de la presente Ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, haciendo efectivo el cumplimiento de lo dispuesto por la presente ley y garantizando que la persona víctima de alguna situación de violencia laboral conserve y desempeñe sanamente su empleo.

**Art. 7°.-** Procedimiento interno. Es responsabilidad del empleador establecer un procedimiento interno, ante el requerimiento fehaciente de la víctima, que sea confidencial, expedito y efectivo, que posibilite:



- 1- al empleado denunciar cualquier hecho de violencia laboral que se haya ejercido sobre él.
- 2- al empleador resolverlo.

**Art. 8°.-** Comprobados los hechos denunciados, el empleador responsable de ejercer cualquiera de los tipos de violencia en esta ley descriptos, deberá:

- a) Poner fin inmediatamente a la acción violenta
- b) Cuando corresponda, abonar las erogaciones ocasionadas por el tratamiento terapéutico que requiera el trabajador como consecuencia de la violencia sufrida.
- c) Y en los casos más graves, abonar a la víctima una indemnización equivalente a la cuarta parte de los importes de las remuneraciones devengadas desde la fecha en que comenzaron los actos de violencia hasta la fecha de cese de los mismos.

**Art. 9°.-** Audiencia. El trabajador, víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente, podrá solicitar directamente a la autoridad de aplicación que fije una audiencia, a efectos de oír a las partes cuando:

- a) Habiendo denunciado su situación ante el empleador, no obtuvo resultados satisfactorios;
- b) Cuando el procedimiento establecido en el Art. 7, no se esté llevando a cabo de la forma que impera la presente ley;
- c) Cuando en forma directa haya padecido los maltratos por su empleador o
- d) Cuando desconozca o no tenga acceso directo a la persona de empleador.

**Art. 10°.-** La audiencia, a la que se refiere el Art. anterior, será fijada dentro del plazo de 5 días a efectos de oír a las partes, las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante o representante gremial.

La reglamentación establecerá el procedimiento aplicable a la tramitación y resolución de las denuncias.

El dictamen administrativo será apelable en los tribunales de primera instancia de la Justicia laboral.

**Art. 11.-** Responsabilidad. Los empleadores son solidariamente responsables por las acciones u omisiones que posibiliten la violencia laboral a la que se vieron sujetos sus empleados por parte de sus superiores jerárquicos, o de un tercero vinculado directa o indirectamente a aquellos cuando tuvieren conocimiento, cualesquiera la forma, de tales actos.

**Art. 12.-** Presunción. Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido sin justa causa del trabajador obedece a razones de represalias, cuando fuese dispuesto dentro del plazo de 1 año posterior a la denuncia cursada por la víctima de las acciones enunciadas en el artículo 1° de la presente ley, o por haber comparecido como testigo de alguna de las partes respecto de estas acciones.

**Art. 13.-** Sanción. El trabajador despedido en las circunstancias del Art. 12, tendrá derecho a percibir una indemnización adicional equivalente a un (1) año de remuneraciones.



**Art. 14.-** Si se comprobare que la denuncia formulada respecto de hechos de violencia laboral, es falsa y/o que los testimonios realizados lo son, respecto de hechos de violencia laboral, el denunciado tendrá derecho a percibir una indemnización similar a la señalada por el Art. 8 inc. C.

**Art. 15.-** El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el término de ciento ochenta (180) días a partir de su sanción.

**Art. 16.-** Se invita a las provincias a adherir a la presente ley.

**Art. 17 -**Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La Violencia es uno de los modos más simples utilizados por las personas para mantenerse en el poder, para mantener la supremacía, para imponer la propia voluntad a otros, para usurpar el poder, la propiedad y aún las vidas ajenas.

La violencia ha penetrado en todos los aspectos de la vida: se manifiesta constante y cotidianamente en la economía (explotación del hombre por el hombre, coacción del Estado, dependencia material, violencia laboral, discriminación del trabajo de la mujer, trabajo infantil, imposiciones injustas, etc.); en la política (el totalitarismo, la exclusión de los ciudadanos en la toma de decisiones, la guerra, la revolución, la lucha armada por el poder, etc.); en la ideología (implantación de criterios oficiales, prohibición del libre pensamiento, subordinación de los medios de comunicación, manipulación de la opinión pública, propaganda de conceptos de trasfondo violento y discriminador que resultan cómodos a la elite gobernante, etc.); en la religión (sometimiento de los intereses del individuo a los requerimientos clericales, control severo del pensamiento, prohibición de otras creencias y persecución de herejes); en la familia (explotación de la mujer, abusos sobre los hijos, etc.); en la enseñanza (autoritarismos de maestros, castigos corporales, prohibición de programas libres de enseñanza, etc.); en el ejército (obediencia debida de soldados, castigos, etc.); en la cultura( censura, exclusión de corrientes innovadoras, prohibición de editar obras, dictados de la burocracia, etc.)

Con el presente proyecto, apuntamos a generar contextos cada vez menos fáciles para el desarrollo de la violencia. Su erradicación solo será posible si desde diferentes ámbitos (entre los cuales el legislativo es uno de los más importantes) impulsamos acciones positivas que impidan su desarrollo, que conformen un cerco frente al cual, la violencia, tenga menos posibilidad de aparecer y extenderse. Este proyecto de ley pretende prevenir conductas violentas en el ámbito laboral, sancionar las conductas allí descriptas, y mejorar los vínculos en relaciones laborales.

Según la OIT el acoso laboral es "cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización".

En el mundo del trabajo la violencia se manifiesta como abuso de poder para doblegar la voluntad del otro mediante el empleo de la fuerza física, psicológica, económica y política. En este sentido las mujeres aparecen como las más afectadas y vulnerables a esta agresión, lo que se debe a que, en su mayoría, ocupan puestos no jerárquicos o de menor calificación, y aun en



puestos jerárquicos no tienen poder de decisión. Y en tanto abuso de poder, todo acto de violencia que es ejercido por el que lo posee contra el que no lo tiene, desmedidamente.

Existe una discriminación negativa basada en el sexo, consolidada en pautas culturales de sumisión y que en el devenir histórico ha producido la "naturalización" de la violencia de género. Estas pautas también se reproducen en el ámbito laboral.

La violencia laboral produce consecuencias físicas y psíquicas en sus víctimas, alterando tanto su rendimiento como su integridad social. Este estado de vulnerabilidad e inseguridad se refleja en cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión, depresión, desgano, abulia, incapacidad para concentrarse, dolor de cabeza, fatiga crónica, además de enfermedades de origen psicosomático como alergias y trastornos gastrointestinales.

Aun pensando en la productividad de un país, y no solo en el bienestar individual de sus ciudadanos, es indudable que este estado de salud repercute en la productividad del/la trabajador/a: sea por reducción de la calidad de su trabajo, el ausentismo, el abandono físico y estético, la desvalorización o los accidentes en el manejo de materiales o instrumental, entre otros.

Esta desmotivación laboral es llevada por la víctima también a su hogar y a su vida social, replegándose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa y por lo tanto, afectando a toda la comunidad.

El proyecto que estamos presentando incorpora además, como violencia laboral, a la presión que se ejerce sobre los trabajadores cuando se los obliga a trabajar durante los días domingos en contra de su voluntad.

Si la legislación laboral ha ido avanzando hacia un trato más justo a lo largo de la historia de la humanidad, las posteriores desregulaciones que dieron pie a un aumento de la precarización de las relaciones de trabajo, acarrearán en este aspecto específico del trabajo durante los días domingos, graves consecuencias para la vida familiar. La ausencia de los progenitores, muchísimas veces la madre, del único día en que la familia puede reunirse con tranquilidad alrededor de la mesa familiar, constituye un problema adicional a otras condiciones que erosionan la educación de los hijos.

Por otra parte, existen motivaciones de orden religioso y consuetudinario en relación con el trabajo durante los días domingos, que nuestra legislación no puede desconocer. Y no puede obligarse a los empleados a ir contra sus propias convicciones por las condiciones que impone el mercado.

Al estado le corresponde mantener equilibrios en ésta como en otras materias que valoren además del desarrollo razonable de las actividades empresariales, la elección que los trabajadores pudieran hacer sin perder sus espacios laborales, para el desarrollo de la persona en materia de vida familiar, religiosa y del goce pleno de sus capacidades, incluyendo el ocio.

La Constitución Nacional reconoce el derecho inalienable de todo trabajador de gozar de condiciones dignas de trabajo (art. 14 bis), por lo tanto, regular un marco en el que se repriman los actos de violencia sobre los trabajadores, equivale a hacer cumplir la ley fundamental de Argentina.

Finalmente, queremos dejar constancia que para la formulación del presente proyecto, se han tenido a la vista, la Ley 7232 de la Provincia de Tucumán, Ley 5349 de la Provincia de Jujuy, Ley 1225/04 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires, y distintos proyectos presentados a nivel Nacional. Por estos y otros argumentos que daremos oportunamente, solicitamos la aprobación del presente proyecto. Haide Giri.

### **11- Listado de Bibliografía.**

Abajo Olivares, F. J. (2004), *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: LexisNexis.

Alejandro, M. (2006) “*Mobbing. Acoso Moral y Psicológico en las Relaciones Laborales*” Buenos Aires: Indubio.

Ander -Egg, E. (1995) “*Técnicas de investigación social*” (24º Edición) Buenos Aires: Lumen

Chappell, D y Di Martino, V. (1998) *Violence at work* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 92-2-1-110335-8.

Fornés, J. (2002). *Mobbing: La violencia psicológica como fuente de estrés laboral*. Enfermería Global, 1, 1-10.

García P. y Rolsma, D. (2003). *Trabajando con el enemigo*. Barcelona: Debolsillo.

Gil-Monte, P. R. (1991). *Una nota sobre el concepto de “Burnout”, sus dimensiones y estrategias de afrontamiento*. Información Psicológica, 46, 4-7.

Gómez, E.; Burgos, D. y Martín, S. (2003). *Acoso Psicológico en el trabajo: Características de la Víctima, consecuencias psicológicas e implicaciones para la terapia*. Interpsiquis. <http://www.psiquiatria.com>

González de Rivera, J. L. (2002) “*El maltrato psicológico. Como defenderse del mobbing y otras formas de acoso*”. Madrid: Espasa Práctico.

González-Trijueque, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2011). *El mobbing desde la perspectiva de la psicología jurídica. Psicología Jurídica Iberoamericana* (pág. 327-345). Bogotá: El Manual Moderno.

Grisolía, J. A. (2008) *Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Pilar Baptista, L. (1997) “*Metodología de la investigación*” (1º edición) México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Pilar Baptista, L. (2003) “*Metodología de la investigación*” (3º edición) México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.



- Hirigoyen, M.F. (1999) *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Hodges, J. (1997): “*desagradable, no deseado y cada vez mas ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo.*” Revista de la OIT nº 19, marzo 1997(19), 7-9
- INSHT (2001). *Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial*. Documento divulgativo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Luna, M. (2003). “*Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing).*” Madrid: GPS.
- Maslach, C. (1981). *Measurement of experience Burnout*. Journal of Organizational Behavior.
- Oceguera, A., Aldrete, G. y Ruiz-Moreno, A. G. (2009). Estudio comparado de la legislación del mobbing en Latinoamérica. *Política y Sociedad*, 8, 83-94.
- Piñuel y Zabala, I. (2001), “*Mobbing. La violencia psicológica en el trabajo*”. Santander: Sal Térrea.
- Riquelme, A. (2006): Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo Ciencias Sociales Online, Vol. III, No. 2 (39 - 57). Universidad de Viña del Mar-Chile.
- Rodríguez Gómez, G.; Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1996). “*Metodología de la investigación cualitativa*” Málaga: Aljibe
- Sáez. M.C. y García-Izquierdo, M. (2000). *Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing*. En J. Buendía y F. Ramos (Coordinadores), *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Silvestrini, M. (2008). *Fuentes de Información Primarias, Secundarias y Terciarias*. Recuperado el 18/02/2013 de <http://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf>
- Suárez; R.; Iglesias; C.; Ferreiro; N.; Muñoz; I.; López; S.; Gámez; A.; Rodríguez-Palancas; A.; Marcos; E.; Presa; M.; Losantos; R.; Morales; P.P.; Medina; J.L.; Martínez; J.; Abejaro, F. (2009). *La violencia en el medio laboral*. Revisión del concepto y actualizaciones. *INTERPSIQUIS*. [www.Psiquiatría.com](http://www.Psiquiatría.com).
- Treviño Ghioldi, S. (2012, marzo) *Los Aspectos Procesales de la Violencia Laboral: Medios Probatorios Jurisprudencia*. Ponencia presentada en el VII Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y de Seguridad Social. VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. Cuba 2012

**Jurisprudencia.**

ST Rio Negro, “Dufey, Rosario Beatriz c/ entretenimiento Patagonia S.A. s /sumario s/ inaplicabilidad de la ley” Expte. N° 17.505/02-” fallo 44 tomo II-310 (2005)

CTrab Córdoba Sala X, “Lambir María Elsa C/ Aguas Cordobesas SA –Demanda” (2004)

CCiv Com Trab. y Familia Cruz del Eje, “Romero, Marina Judith c. Superior Gob. Pcia. De Córdoba” (2009)

CNTrab Sala VI, “Trerotola, Sonia Karina c. Supermercados Norte S.A.” Expte N° 13.129/2008 S.D. 62.304 (2010)

CNTrab., Sala VII, Rybar, “Héctor H. c. Banco de la Nación Argentina” S.D. N° 40175 causa n° 2512/2005 (2007)

CNTrab. Sala VIII, “Casoli, Lucía Mercedes c. Richi S.A.” S. D. N° 35728 (2008)

CNac. Civil, sala M, “P., M. c. Cía. de Servicios Hoteleros S.A.” Exp. 110479/96 JA 2001-IV-384. (2001)

CNTRAB Sala VIII, “Mirabito, Graciela Teresita c. Trumar S.A.” Exp. 5.828/2005 S. 34405 (2007)

STRio Negro Sala Lab. Cont. Adm. Lab. “B., S. M. c. Hidden Lake S.A.” Expte. N° 22655/07 (2009)



## **Legislación.**

Constitución Argentina.

Código Civil.

Ley 20.744 ley de contrato de trabajo (1976).

Ley 23.592 penalización de actos discriminatorios (1988).

Ley 24.557 Ley de riesgo de trabajo (actualizada decreto 1278/2000).

Ley 7.232 de la provincia de Tucumán (2002).

Ley 5.349 de la provincia de Jujuy – (2003).

Ley 1.225 de la ciudad autónoma de Buenos Aires – (2003).

Ley 13.168 de la provincia de Buenos Aires – (2004).

Ley 12.434 de la provincia de Santa Fe – (2005).

Ley 9.671 de la provincia de Entre Ríos (2005)

Ley 26.485 ley de protección integral de las mujeres (2009)

Código civil español.

Código penal español.

Estatuto de los trabajadores - España.

Ley general de sanidad 14/86.





## Referencias web

[http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-el\\_mobbing\\_o\\_acoso\\_psico%C3%B3gico\\_Sevilla\\_leon\\_rubio\\_2%C2%AAedicion.pdf](http://www.forpas.us.es/documentacion/05-60-el_mobbing_o_acoso_psico%C3%B3gico_Sevilla_leon_rubio_2%C2%AAedicion.pdf)

<http://www.carm.es/ctra/CENDOC/dossier/mobbing.asp?id=1376>

<http://www.elmobbing.com/diferencias-mobbing-strees-laboral>

<http://www.elmobbing.com/tipos-mobbing-acoso-laboral-estructura-organizacion>

<http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/laVictimaDespuesdelAcosoLaboral.php>

<http://www.entrerios.gov.ar/mintrabajo/index.php?observacion=violencia>

<http://www.iprofesional.com/index.php?p=nota&idx=25135>

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/document/s/normativeinstrument/wcms\\_112578.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/document/s/normativeinstrument/wcms_112578.pdf)



## Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

Este formulario estará completo sólo si se acompaña de la presentación de un resumen en castellano y un abstract en inglés del TFG

El mismo deberá incorporarse a las versiones impresas del TFG, previa aprobación del resumen en castellano por parte de la CAE evaluadora.

Recomendaciones para la generación del "resumen" o "abstract" (inglés)

“Constituye una anticipación condensada del problema que se desarrollará en forma más extensa en el trabajo escrito. Su objetivo es orientar al lector a identificar el contenido básico del texto en forma rápida y a determinar su relevancia. Su extensión varía entre 150/350 palabras. Incluye en forma clara y breve: los objetivos y alcances del estudio, los procedimientos básicos, los contenidos y los resultados. Escrito en un solo párrafo, en tercera persona, contiene únicamente ideas centrales; no tiene citas, abreviaturas, ni referencias bibliográficas. En general el autor debe asegurar que el resumen refleje correctamente el propósito y el contenido, sin incluir información que no esté presente en el cuerpo del escrito. Debe ser conciso y específico”. Deberá contener seis palabras clave.

### Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	<b>Rey Marcelo</b>
E-mail:	<b>marcerey_cba@hotmail.com</b>
Título de grado que obtiene:	<b>Abogado</b>

### Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	<b>Incorporación del acoso laboral -mobbing- como causal de despido indirecto en el marco legal argentino.</b>
Título del TFG en inglés	<b>Incorporation of workplace bullying, mobbing, as grounds for constructive dismissal under Argentine law.</b>
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	<b>PIA</b>
Integrantes de la CAE	<b>Esteban Rossi – Federico Echavarría</b>
Fecha de último coloquio con la CAE	<b>12/07/2013</b>
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	<b>TFG ABOGACÍA MARCELO REY. PDF</b>

### Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis. (Marcar con una cruz lo que corresponda)

**Autorización de Publicación electrónica:**

- Si, inmediatamente**
- Si, después de ..... mes(es)**
- No autorizo**

\_\_\_\_\_  
Firma del alumno