

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



“Acoso psicológico en el ámbito del trabajo: Mobbing”

Proyecto de Investigación Aplicada

Franco Daniel Peñas

Buenos Aires – República Argentina

2013

Abogacía

Resumen

Esta investigación indaga y analiza la legislación y jurisprudencia argentina sobre el mobbing (acoso en el ámbito laboral). Se plantean los antecedentes y proyectos de ley, la doctrina y jurisprudencia en la materia, teniendo en cuenta que el ordenamiento jurídico argentino no contempla específicamente el mobbing.

El estudio desarrolla un marco teórico-conceptual del mobbing, abordando su impacto a nivel global y nacional. Puntualiza la normativa laboral, de derechos humanos y penal, aplicable a los casos de mobbing en Argentina. En cuanto al análisis jurisprudencial, se distinguen y cotejan casos donde se falló a favor y en contra de los trabajadores, a fin de evaluar las tendencias a considerar en una nueva regulación del mobbing, planteándose algunos lineamientos para su abordaje normativo y jurídico. Entre los principales hallazgos se concluye que existe una imperiosa necesidad de una legislación específica sobre el tema, enfatizando la importancia de la seguridad jurídica, tanto para las víctimas, que podrán contar con un instrumento que les serviría para defenderse en caso de ser vulnerados sus derechos, así como para los empleadores y empresas, que tendrán también un panorama más claro de sus derechos y obligaciones, y de los efectos perjudiciales que el incumplimiento de las normas les puede acarrear. Y lo que es más importante aún, la ley puede impulsar y proponer prácticas preventivas del mobbing.

Palabras clave: mobbing (acoso laboral) – análisis de marco normativo argentino (doctrina, jurisprudencia, proyectos de ley) – prácticas preventivas

Abstract

This investigation analyze the argentine legal framework of mobbing, considering legislation and jurisprudence in the laboral, criminal and human rights competence, taking in account that the argentine law does not specifically contemplates a mobbing regulation.

The study develops a theoretical-conceptual framework of mobbing, evaluating its global and national impacts, and describes how cases of mobbing were treated in the argentine law. Jurisprudence's analysis show cases with judgements in favor and against workers. The key findings reveal that there is an imperative need to regulate mobbing specifically, in order to provide victims with an useful instrument to defend theirselves when their rights are violated; and a clearer legal framework to employers and companies concerning their rights and obligations, and the nocive effects of the non-compliance of norms and rules. And what is more important, a mobbing "law" could promote and propose preventive practices.

Key words: mobbing – argentine legal framework (doctrine, jurisprudence and bills) analysis – preventive practices

Índice

Introducción	6
Capítulo 1. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales	9
Capítulo 2. Mobbing.....	22
2.1. Definición y concepto	22
2.2. La violencia como conducta aprendida	26
2.3. Impacto a nivel global	32
Capítulo 3. Normativa vigente en Argentina.....	39
3.1. La normativa constitucional	39
3.2. La normativa laboral	40
3.3. La normativa civil y penal.....	42
3.4. Legislación Provincial.....	46
3.5. Resumen de la actualidad normativa. Alusión a la teoría de las cargas probatorias	47
Capítulo 4. Análisis jurisprudencial	52
4.1. Cobice Oscar c/Danone Argentina S.A. s/despido.....	54
4.2. Aristimuño, Daniela Alejandra c/Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal.....	56
4.3. Dufey c/Entretenimientos Patagonia	59
4.4. Lambir, María Elsa c/Aguas Cordobesas SA s/demanda.	61
4.5. Blanco, Silvia M v. Deheza SA s/indemnización por despido.....	63
4.6. Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A. s/despido.	65
4.7. Síntesis de tendencias jurisprudenciales.....	67
Capítulo 5. Conclusiones.....	69
5.1. Hallazgos y recomendaciones	76
Bibliografía.....	79
Doctrina.....	79
Legislación	82

Tratados y Convenios Internacionales	83
Jurisprudencia.....	83
Anexos.....	85

Introducción

El *mobbing* o acoso psicológico es el nombre dado a un estresor laboral, particularmente poderoso y destructivo, que merece especial atención y mayor desarrollo conceptual. Al *mobbing* se lo podría definir como todo comportamiento abusivo (gesto, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta por su repetición y sistematicidad a la dignidad o a la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo (Munuera Moreno y otros, 2002).

El *mobbing* presenta características destacables, entre ellas, la gran variedad de condiciones organizacionales y ambientales en que puede producirse, la multiplicidad de respuestas que genera ante condiciones similares, la dificultad de poder determinar a futuro el grado de estrés que provoca en las personas y los cambios en la conducta que pueden provocar deterioro del rendimiento laboral, ausentismo, enfermedad crónica, disminución de la productividad, y por supuesto, demandas a las empresas y organizaciones.

Advirtiendo que se trata de un problema ampliamente extendido en distintas organizaciones –tanto públicas como privadas-, y que no existe una legislación específica en la materia, en esta investigación se ha de indagar y analizar las respuestas que brinda el derecho normativo argentino al acoso psicológico en el ámbito laboral, dando cuenta de los antecedentes y proyectos de ley, la doctrina y jurisprudencia vinculada a casos de *mobbing*.

La presente investigación está enfocada a analizar cuál es el tratamiento que el Derecho argentino realiza sobre este fenómeno denominado “*Mobbing*”. Durante el transcurso del trabajo veremos que, salvo excepciones, el ordenamiento jurídico argentino no contempla específicamente el acoso psicológico dentro del lugar de trabajo; pero analizaremos algunas alternativas dentro de la actual legislación, que podemos tener en cuenta para salvaguardar estos derechos del trabajador, como lo pueden ser el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, los tratados internacionales de los que Argentina forma parte, como la Declaración de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 62, 64, 65, 66, 75, 78 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otro lado estudiaremos el tratamiento que este fenómeno de violencia laboral recibe en nuestros tribunales y cuáles son sus resoluciones, los cuales han interpretado en

varias ocasiones que el mobbing actúa como causal de despido indirecto o incluso como desencadenante de un daño moral en los términos del artículo 1078 del Código Civil.

Por último, profundizaremos sobre el porqué de la necesidad imperiosa de una legislación específica sobre el tema, haciendo hincapié en la importancia de la seguridad jurídica, tanto para el afectado, que se haría de un instrumento que le serviría para defenderse cuando vea vulnerados sus derechos; como para el empleador, el cual tendría un panorama más claro de los efectos perjudiciales que el incumplimiento de la mentada norma le acarrearía, permitiéndole iniciar prácticas preventivas.

El objetivo general de la investigación es explorar la normativa y jurisprudencia en el derecho argentino sobre acoso y violencia laboral. Como objetivos particulares se proponen los siguientes:

- Identificar la normativa que de algún modo contempla la situación de violencia y/o mobbing en el ámbito laboral, sus alcances y enfoque punitivo.
- Indagar criterios y sustentos jurídicos empleados por los jueces para argumentar sus fallos y sentencias en casos específicos de mobbing y/o violencia laboral.
- Evaluar y analizar en qué medida se encuentran protegidos los trabajadores con la normativa vigente.

Se parte de la siguiente hipótesis de trabajo: *“El marco normativo vigente en relación con el acoso y la violencia en el ámbito laboral es insuficiente e indirecto, por lo que los derechos humanos de los trabajadores en el ámbito laboral se encuentran en buena medida desprotegidos en el derecho nacional”*.

En síntesis, se considera relevante emprender la investigación no sólo por el actual vacío legal que existe en materia de mobbing o acoso psicológico en el trabajo, sino para conocer y analizar cuáles son las respuestas que ha dado y puede dar el derecho nacional para reducir este problema, que afecta a los derechos humanos en el ámbito laboral.

En este trabajo se utilizaron exclusivamente fuentes secundarias, consistentes en la bibliografía y documentación sobre el tema, la normativa vigente y los fallos analizados. Para

el abordaje de esta investigación se recurrió a autores especialistas en el área jurídica analizada.

Se realizó una recopilación de material bibliográfico disponible en libros y en medios electrónicos, a fin de confeccionar el marco teórico, el cual fundamenta desde las distintas normativas los criterios y orientaciones legislativas registradas respecto del mobbing o acoso laboral. Mediante el análisis jurisprudencial se recolectan datos, fundamentalmente cualitativos, respecto de los modos, argumentos y criterios de resolución de conflictos utilizados por los jueces.

Capítulo 1. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

En la actualidad cada vez son más las denuncias sobre mobbing y acoso laboral en general, y los perjuicios que ello ocasiona –ya sea en la esfera individual y privada de las personas, así como en la esfera organizacional y pública- son crecientes en la comunidad argentina.

Lo que se plantea a partir del presente trabajo de investigación excede las consecuencias individuales de estas formas de maltrato y sus consideraciones éticas; ello debido a la existencia de fallos judiciales que condenan situaciones de acoso, lo que muestra que la situación es tal que merece su consideración a nivel del sistema jurídico y en beneficio de toda la sociedad. En muchos casos de mobbing el individuo acosador pasa a un segundo plano, pasando a adjudicarse el protagonismo a las organizaciones como responsables del acoso laboral, siendo las que finalmente deben hacer frente a los costos emergentes del fallo judicial, así como al desprestigio externo y al deterioro que todo ello trae aparejado en el ambiente interno de la empresa.

Si nos sumergimos en la legislación nacional en búsqueda de una ley que se refiera de forma directa a la violencia laboral, nos vamos a encontrar con un escaso tratamiento normativo, es más, sólo la Ley 26.485 (Infoleg, 2012), que trata la protección integral contra las mujeres, se refiere puntualmente a esta temática, definiéndola y disponiendo de una forma de reparación. En su art. 6º, inc. c) nos indica que “la violencia laboral contra las mujeres es aquella que las discrimina 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”. Y en su artículo 35 sobre la reparación dice, “la parte damnificada podrá reclamar la reparación civil por los daños y perjuicios, según las normas comunes que rigen la materia”.

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.

A nivel internacional, más allá de los antecedentes que se citarán hacia el final de este apartado, cabe hacer referencia al Pacto Mundial, que es una iniciativa voluntaria de las Naciones Unidas, destinada a profundizar la cultura de la Responsabilidad Social Empresaria, a fin de lograr una economía global inclusiva y sustentable. A través de este pacto se han establecido seis principios que conciernen al respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral, que son los siguientes (Pacto Mundial Argentina, 2006):

Principio N° 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio N° 2. Evitar verse involucradas en abusos de los derechos humanos.

Principio N° 3. Las empresas deben respetar y apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio N° 4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio N° 5. La abolición del trabajo infantil.

Principio N° 6. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Ahora bien, a pesar de los múltiples compromisos asumidos, y de la tendencia que hay en el mundo empresarial de afianzar las acciones de responsabilidad social, aún persisten situaciones y actos de acoso y discriminación que se manifiestan a diario en diferentes formas y diversos ámbitos laborales. En efecto, a pesar de los esfuerzos normativos por erradicar la discriminación laboral, el problema preocupa a diferentes organizaciones. Según el análisis de Pacto Mundial Argentina, las modalidades más aberrantes de discriminación se han desterrado, pero ésta continúa siendo un elemento cotidiano, que va adoptando nuevas formas y sutiles fisonomías. Entre las causas más frecuentes de discriminación laboral se encuentran las vinculadas a cuestiones étnicas, de nacionalidad y de género.

En la actualidad se han presentado varios proyectos de ley relacionados con el mobbing o acoso laboral, entre los cuales se puede mencionar el del ex diputado Osvaldo Nemirovski (Partido Justicialista), el de la ex diputada Juliana Marino (Partido Justicialista), el de las diputadas Elisa Carrió y Marcela Rodríguez (ARI), el del senador Gerardo Morales (Unión Cívica Radical), y el del diputado Héctor Recalde (Frente para la Victoria). Dentro de

los proyectos nombrados, el que ha adquirido más relevancia es el del diputado Héctor Recalde “Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual”(Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 2013), ya que cuenta con el visto bueno de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, en cuanto ésta emitió dictamen favorable a la iniciativa y sobre el cual me expresaré.

Surge del mismo texto que se entenderá por violencia laboral a “*la acción psicológica que, de forma sistemática y recurrente, ejerza una persona o grupo de personas sobre un trabajador en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o lograr que el trabajador renuncie al empleo. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla del puesto de trabajo o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador (Art. 2 del proyecto citado)*”.

Esta iniciativa abarca la relación laboral en el ámbito público y en el ámbito privado. Asimismo trata unos de los temas controvertidos del derecho del trabajo y es el que tiene que ver con la indemnización por despido, es decir, si en caso de acoso laboral se cubrirán los daños que se derivan del mismo. La respuesta que brinda el proyecto de ley es que el daño moral no estará incluido en la indemnización por antigüedad en caso despido, y por lo tanto se deberá recurrir al código civil para resolver esta cuestión. También prevé la situación de que si el empleador fue notificado sobre el acoso y no tomó medidas inmediatas será responsable solidariamente.

Un punto interesante de este proyecto es que el autor del acoso sería personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, por lo que la empresa tendrá derecho a reclamar a quien fuera el que provocara la situación de mobbing. Por otra parte, no se podrán modificar las condiciones laborales del empleado y se presumirá, salvo prueba en contrario, que el despido o modificación de las condiciones se debe a su denuncia, cuando estas acciones se lleven a cabo dentro del año de la denuncia. Esta presunción también regirá en cuanto a los testigos de la violencia laboral y el tiempo empezará a correr desde que el denunciante brindó su testimonio. En caso de que la empresa decidiera dar por terminado el vínculo deberá abonar al dependiente un año de sueldo, sumando al resarcimiento por antigüedad previsto en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, LCT, 20.744 (Infoleg, 2012).

Desde el punto de vista legislativo, pero desde un abordaje indirecto, podemos referirnos a la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo (Infoleg, 2013), la cual fue modificada en el mes de octubre de 2012 mediante la ley 26.773, como consecuencia de varios fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (“Castillo”, “Aquino” y “Milone”, en Infoleg 2013), que han declarado la inconstitucionalidad en cuanto al pago en renta periódica, la cuestión de competencia federal y la inexistencia de responsabilidad civil del empleador.

Esta nueva ley elimina lo que se denominaba la doble vía, es decir, la posibilidad de acumular la indemnización tarifada y la que se podía obtener por vía civil. Con esta nueva ley, si bien estarán disponibles las dos opciones, indemnización tarifada y vía civil, las mismas son excluyentes, es decir, que solo eligiendo una no se podrá optar por la restante.

En nuestro país el Sistema de Riesgos del Trabajo constituye uno de los componentes del Sistema de Seguridad Social, teniendo como objetivo fundamental reducir la siniestralidad en el trabajo a través de la prevención de riesgos en la actividad laboral y reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Es obligatorio para todos los empleadores afiliarse a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) o acreditar los requisitos para autoasegurarse ante la Superintendencia de Seguros de la Nación. La Superintendencia es el ente encargado de la regulación de la Ley Nro.24.557/96 (y su modificatoria ley 26.773) sobre Riesgos del Trabajo y Seguros de Accidentes y Enfermedades Profesionales, siendo sus objetivos:

- Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

El Sistema de Riesgos de Trabajo brinda dos tipos de prestaciones:

- Prestaciones en dinero: de pago mensual, asignaciones familiares, contribuciones al sistema de seguridad social, indemnización de pago único y renta periódica.
- Prestaciones en servicios: asistencia médica y farmacéutica, prótesis y ortopedia, rehabilitación y servicio funerario.

Además, esta ley regula todo lo relacionado con los diversos exámenes médicos (preocupacionales, periódicos, egresos) que deben ser realizados por el empleador y/o por la ART si es que los trabajadores se encuentran expuestos a agentes de riesgos. Es importante destacar aquí que la detección y evaluación de los mismos es responsabilidad de la empresa. Asimismo, se debería señalar que la obligación no sólo de las empresas, sino de cualquier empleador de cumplir con estas normas, surge de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y dentro de ésta, del art. 75, el cual trata el tema del “Deber de seguridad” del empleador.

No obstante el artículo 4° inciso. 2 y 4 de la ley 24.557 establece las siguientes obligaciones para las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (Infoleg, 2013):

Inc. 2. Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo deberán establecer exclusivamente para cada una de las empresas o establecimientos considerados críticos, de conformidad a lo que determine la autoridad de aplicación, un plan de acción que contemple el cumplimiento de las siguientes medidas:

- La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;
- Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;
- Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;
- Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.
- Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según

corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.

Inc. 4. La ART controlará la ejecución del plan de acción y estará obligada a denunciar los incumplimientos a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Apartado sustituido por art. 1º del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

Es importante aclarar porque traigo a colación precisamente los incisos 2 y 4 de la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. En línea con la jurisprudencia que predomina sobre el tema que es objeto de estudio de este trabajo un fallo reciente de la Sala VII de la Cámara Nacional del Trabajo en “Cubo, Julieta Mariana y otro c/ FST S.A. y otros s/despido” (Poder Judicial de Mendoza, 2013) y otro fallo más reciente de la Sala VIII de la misma Cámara, “Pavlovic Gabriela Marisa C/ Tam Linhas Aéreas SA y Otro S/ Despido” (Infojus, 2013) han ordenado un resarcimiento integral al trabajador incorporando en la condena a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

En el primer fallo se trataba de dos empleados que habían iniciado una acción denunciando acoso laboral, mediante maniobras de hostigamiento, acoso y trato degradante por parte del empleador. En este caso se condena a Mapfre a responder solidariamente por el crédito reconocido a los actores a modo de castigo por no controlar las condiciones en el ambiente de trabajo, ya que estas no solamente deben ser sopesadas al momento de contratar con la empresa, sino que se trata de una obligación permanente de controlar dichas condiciones.

En el segundo fallo mencionado mencionado la actora inicia acción de despido contra TAM Líneas Aéreas por acoso moral contra el gerente general de la empresa. En primera instancia el juez de primera instancia rechaza la acción, y entre sus argumentos indica que el mobbing no se encuentra dentro del listado de enfermedades laborales. La sentencia de primera instancia fue apelada por la actora y la Cámara hizo lugar y revirtió lo dicho en primera instancia, trayendo a colación lo dicho por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Silva” (Corte Suprema de Justicia de la Nación (CS), 18/12/07, Recurso de Hecho, “Silva, Facundo Jesús c/Unilever de Argentina SA”) (Universidad Católica de Córdoba, 2013) respecto a que “cuando una enfermedad laboral no esté incluida en el listado

de enfermedades de la LRT, confeccionado por el PEN, pero se demuestra que dicha enfermedad está vinculada causalmente a la actividad laboral, corresponde la indemnización sobre la base de las disposiciones del derecho civil”.

Lo que deja claro es que cuando una enfermedad no esté estipulada en el listado del artículo 6 de la Ley de Riesgos de Trabajo, debe ser reparada, no sobre lo que dispone la Ley de Riesgos de Trabajo, sino mediante el derecho civil, siempre que se pruebe que existió un nexo de causalidad adecuado entre el daño sufrido y la actividad laboral.

Respecto a las respuestas jurisprudenciales es posible plantear cómo con el transcurso del tiempo han variado, sobre todo en relación a cómo es reparado el perjuicio que sufre el trabajador. En algunas ocasiones se lo considera como justificativo para proceder al despido sin causa con la indemnización pertinente y tarifada de la Ley de Contrato de Trabajo, en otras ocasiones se hace lugar a la reparación de daños y perjuicios del derecho civil y en otros se considera como un siniestro laboral. Está claro que los derechos del trabajador, en cuanto al acoso laboral, se encuentran protegidos, ya que los mismos son parte de los consagrados por nuestra Constitución Nacional o universalmente reconocidos por los tratados sobre derechos humanos a los que adherimos como nación.

La problemática en cuestión, como se puede ver a partir del análisis legislativo, radica en que para proteger al trabajador del acoso laboral sólo es posible hacerlo de manera indirecta, es decir, mediante la aplicación de otros institutos del derecho, por ejemplo, el despido indirecto por injuria, o mediante la reparación de daños y perjuicios del derecho civil común, o bien la Ley de Riesgos de trabajo (LRT, Ley 24.557 y su modificatoria 26.773) en los casos de considerarse un siniestro laboral. El análisis de lo mencionado hasta aquí deja al descubierto la dificultad que plantea la resolución de estos casos y los problemas que causa a cada uno de los actores.

Entre la escasez de trabajos académicos publicados sobre la problemática en cuestión, cabe mencionar uno de los elaborados por la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald, que fuera divulgado por Diario Judicial, el cual lleva el nombre de “Mobbing: un nuevo fenómeno en el Derecho Laboral” (www.diariojudicial.com, edición de fecha 31 de enero de 2006).

Allí se define al mobbing, recurriendo al concepto dado por el psicólogo alemán Heinz Leymann, que luego se retomará, como aquel encadenamiento sostenido durante un período

de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera, con el objetivo de llevar adelante un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral dirigida hacia la víctima.

Este estudio plantea al mobbing como una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de sus compañeros. Se trata de una problemática que afecta por igual tanto a hombres como a mujeres, sin contemplar edades y pudiendo ocasionar severos daños psicológicos. Cabe aclarar en este punto que se comparte la idea de amplitud en la definición de este tipo de situación abusiva, es decir, entiendo por acoso en el lugar de trabajo cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Se da cuenta –asimismo- de diferentes fases que hacen a este fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a las víctimas del mobbing. Este tipo de acoso comienza a manifestarse cuando el trabajador se ve obligado a realizar trabajos contra su propia voluntad, como también cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuando se cuestionan todas sus decisiones; así como por la presencia de críticas reiteradas hacia su persona o su actuar; por la presencia de acusaciones que aseveran que tiene problemas psicológicos, o bien por el hecho de que se lo ignora de modo sistemático. Todas aquellas acciones que se ejercen sobre el trabajador dan lugar a una presión psicológica, teniendo como consecuencia el despido o bien la renuncia del mismo. Este fenómeno social es propio del ámbito de las relaciones laborales, donde se ejerce una violencia psicológica extrema que se caracteriza por su prolongación en el tiempo. Es importante destacar esto último ya que no se trata de episodios aislados sino de un proceso conformado por conductas sistemáticas y frecuentes.

En cuanto a las manifestaciones más comunes del mobbing, las mismas están dadas por acciones contra la reputación o la dignidad, contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o de la información. El mobbing es un tipo de acoso laboral que afecta al trabajador, dañando tanto su salud física como la psíquica. Quienes padecen del mobbing pueden padecer insomnio, estrés, depresión, entre otras afecciones. Mientras que los

victimarios actúan con el objetivo de generar temor en las víctimas, o bien el de lograr que se sientan inútiles, culpables de los actos que cometen, inseguros.

En el país el mobbing es un término que de a poco está cobrando notoriedad, aunque sigue siendo poco difundido y carente de legislación al respecto. Considerando dicha carencia de legislación es que se toman en consideración diversos estudios. En el citado de la Dra. Mac Donald se concluye que el mobbing genera la exclusión definitiva del trabajador, del ámbito laboral en el que se desempeña.

Todo ello permite constatar que el mobbing funciona a modo de acoso laboral sistemático, el cual es sufrido por el trabajador, pudiendo ocasionarle severos daños físicos y psíquicos. En este sentido, la Cámara Nacional del Trabajo, en su Sala VI afirmó que “Las situaciones de acoso ... son factibles dentro de toda relación de trabajo, motivando los consiguientes roces entre dependientes y empresarios y dando lugar a controversias jurídicas de difícil solución, toda vez que no puede ignorarse que las situaciones de acoso se dan en un ámbito de privacidad, que impone que el trabajador denunciante corra con la difícil carga probatoria de acreditar que fue, efectivamente, sometido a hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial...” (SENT. 53965 15/3/01 "Dentone, Josefina c/ Seguridad y Custodia SRI S/ Despido").

Existen también antecedentes emanados de la Cámara Nacional en lo Civil, por ejemplo un caso de la Sala A (Exp. 110479/96 - "P., M. c/ Cía. de SERVICIOS HOTELEROS s.a. s/ daños y perjuicios" - 05.06.2001), en el que se sostiene que “las ofensas a dicho derecho (art. 19 C.N. y art. 1071 CC) pueden materializarse por el acoso en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación. No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos, en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales, se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes munidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho de intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no puede ser atravesada por esta

dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo”. Esto permite observar que se toman en consideración las afecciones provocadas por este tipo de acoso, estando ya corroborada la relación entre el mobbing y las afecciones físicas y psicológicas mencionadas.

A partir de la revisión bibliográfica y documental efectuada fue posible constatar –asimismo- entre los antecedentes legislativos internacionales y nacionales de la figura del mobbing, a la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948, la Convención de New York de 1967, el Pacto de San José de Costa Rica de 1960, la Convención sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1980, la Constitución Nacional, el Convenio N° 111 de 1958 de la O.I.T, la L.C.T. y las Leyes Nacionales 23.592 y 25.013.

Dichos antecedentes legislativos encuadran la noción de mobbing debido a que este tipo de acoso afecta la protección legal de los trabajadores cuando se ven afectados también los derechos humanos que hacen a su condición de personas en un ámbito laboral, es decir, su dignidad, el honor, la imagen, así como su integridad física y mental. Se ve afectada –asimismo- la ocupación plena y efectiva, con condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. Estos derechos están consagrados en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos que integran nuestra Constitución a partir de la reforma de 1994; en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (art.23); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XVI); la Convención Americana de Derechos Humanos. (Pacto de San José de Costa Rica, art. 5, incs. 1 y 2 y art.11, 1984); el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (preámbulo y art.6).

Entre los demás instrumentos legales que brindan protección a los trabajadores de los comportamientos de acoso laboral se encuentran, como ya se detallara, la Constitución Nacional, a partir del establecimiento, mediante el art. 14 bis, de condiciones dignas y equitativas de trabajo; también el Código Civil, el cual consagra el principio de no dañar al otro; el Código Penal, que a pesar de no contemplar tipificados los actos de violencia laboral como un delito, sí contemplan el acoso sexual. En materia de mobbing, el Código Penal contempla también aquellos actos que impliquen la comisión de delitos de injurias, calumnias, abuso de poder y amenazas e inclusive lesiones.

Siguiendo con los antecedentes legislativos nacionales, la Ley de Contrato de Trabajo, también se ubica entre los instrumentos legales que protegen –aunque no de manera directa- a los trabajadores frente al mobbing, tal como se adelantó al inicio, estableciendo la obligación de seguridad del empleador, el deber de buena fe, de solidaridad y cooperación.

En cuanto a la Ley Antidiscriminación, como otro antecedente local, puede considerársela también instrumento de protección legal al respecto, y esto por cuanto protege al trabajador de las prácticas discriminatorias, siendo el acoso laboral un tipo de violencia que implica –además- una forma de discriminación hostil.

Del análisis de los fallos que tratan la cuestión se ha podido corroborar que la jurisprudencia nacional considera que la violencia laboral encuadra en el concepto de injuria, considerándolo como un acto gravísimo que impide la prosecución del vínculo laboral. En este sentido es que se hallan diversos precedentes emanados de la Cámara Nacional del Trabajo, los cuales declaran que los actos de violencia y acoso laboral que se consideren como injurias, justifican la decisión del trabajador de considerarse despedido. Muchos de estos antecedentes serán citados luego en el apartado específico.

Las Leyes locales específicas rigen únicamente en materia de empleo público, como son los casos de las sancionadas por la Ciudad de Buenos Aires, por la provincia de Buenos Aires, de Entre Ríos, Santa Fe y Tucumán. Mientras que, por su parte, la sancionada por la provincia de Jujuy fue vetada y la de Misiones derogada.

En el empleo público la violencia laboral también es visible, no encontrándose categorizada en la jurisprudencia como tal. Es posible sin embargo advertirlo en el ejercicio del "ius variandi" irrazonable. Se ha observado que la Cámara en lo Contencioso Administrativo Federal hace referencia a esta situación cuando ha considerado por ejemplo que tuvo lugar una "inadmisibles retrogradación jerárquica"; también se dio la utilización del "ius variandi" como mecanismo de disciplinamiento de los trabajadores; además de un tratamiento vejatorio y de cesantías encubiertas.

También fue posible reconocer en la jurisprudencia local y, en medio de tanta ausencia, la figura del mobbing nutriéndose de aquellas conductas que lo definen, pudiéndose ejemplificar las mismas a continuación:

- El hecho de privar a los trabajadores de la prestación de sus tareas fue sancionado por la Cámara Laboral de Misiones, Sala 1° (17-2-05).
- Las presiones a los trabajadores para lograr su desvinculación de la empresa fueron sancionadas por la Cámara de Trabajo de Córdoba, Sala X (11-11-04).
- La coerción grave ejercida sobre los dependientes para determinarlos contra su voluntad al retiro voluntario, también fue sancionada por la Cámara Nacional del Trabajo, Sala I (22-05-03).

Asimismo, es posible advertir acoso y violencia laboral en los casos de exceso de punición, como ser cuando se ejerce la potestad sancionatoria con violación del derecho de defensa; o bien en los casos en los que la cesantía es decretada sin motivación y sin el debido proceso legal.

En un precedente de la Cámara del Trabajo de Misiones se consideró que a los empleados de la comuna se les había impedido la prestación de sus tareas y se consideró que los hechos planteados afectaron su dignidad, se había ejercido presión y se les habían producido daños por haber experimentado temor de perder su fuente de trabajo.

La Argentina no ha ratificado hasta el momento el Convenio OIT N° 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ni el Convenio OIT N° 167, sobre seguridad y salud en la construcción, ni tampoco el Convenio OIT N° 155, sobre la seguridad y salud de los trabajadores, que prevé principios para el desarrollo de una política nacional, y resulta prioritario para mejorar el funcionamiento nacional de la seguridad y salud en el trabajo.

Sí, en cambio, ha ratificado el Convenio OIT N° 81, sobre la inspección de trabajo en la industria y el comercio, y el Convenio N° 150, sobre administración del trabajo, para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.

Los Convenios de la OIT reflejan no sólo las responsabilidades colectivas con respecto a la seguridad en el trabajo, sino también las funciones y responsabilidades respectivas de los empleadores, los trabajadores y sus representantes, así como la cooperación entre ellos. No sobra indicar aquí la forma en que la OIT define el acoso laboral, indicando que es un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por otro u

otros que se comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica.

En este apartado se han visto los principales antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales relacionados con la punición del mobbing en nuestro país, citando también algunas fuentes internacionales, a fin de dar cuenta de un panorama general en la materia, siendo tal vez la conclusión más relevante que no hay ninguna norma o regulación específica, a excepción de la ley 26.485 de Protección Integral Contra las Mujeres, que aborde la diversidad de situaciones que pueden encuadrarse conceptualmente como “mobbing”, y trate a esta figura desde un abordaje jurídico integral. Esta falta de legislación ha hecho que se tenga que recurrir a otras áreas de conocimiento, como la sociología de las organizaciones, la psicología, sobre todo para encontrar el concepto del mobbing. Precisamente, en el siguiente capítulo se desarrollará conceptualmente qué se entiende por mobbing, ciertos aspectos y elementos legales relacionados, y su impacto a nivel global y local, para después analizar en mayor profundidad la normativa y jurisprudencia halladas, donde se registran diferentes tendencias en lo atinente al castigo del mobbing y la regulación de las relaciones laborales.

En cuanto a la ley 26.485 de Protección Integral de la Mujer, voy a permitirme hacer una crítica respecto a la reparación que ofrece. Al no constituir esta ley una norma de origen laboral, la misma muestra alguna deficiencia. Creo que la sola reparación de daños y perjuicios derivados del derecho común no es suficiente, o no es tan favorable como la que brinda la ley 23.592. Por otra parte, y eso va a quedar reflejado a lo largo de este trabajo, el hecho que se debata la cuestión dentro de la órbita del derecho civil y no del laboral, ponen al trabajador en una situación de mucha más dificultad para demostrar el acoso, esto teniendo en cuenta que en el derecho civil se parte de la filosofía de que las partes se encuentran en un plano de igualdad, a diferencia del derecho laboral, en donde considera que la relación entre las partes es asimétrica. Sin embargo esta crítica no quita la relevancia que tiene esta ley para el caso de la violencia laboral contra la mujer, y puede ser una herramienta útil hasta que se sancione una ley laboral más específica, situación que, según lo ya expresado, considero de gran necesidad para nuestro actual ordenamiento jurídico.

Capítulo 2. Mobbing

2.1. Definición y concepto

El concepto de mobbing fue introducido por el psicólogo alemán Heinz Leymann, quien lo definiera como un encadenamiento que tiene lugar sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas hacia una tercera persona, tomándolo como un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral de la víctima.

El concepto de mobbing o acoso laboral ha sido desarrollado por diversos autores, tanto en el campo de la psicología como en el de las relaciones laborales, e incluso el derecho, pudiendo aplicarse a distintas situaciones del ámbito laboral donde se establece una relación abusiva entre un trabajador –víctima del mobbing- y uno o varios trabajadores de rango similar o superior –victimarios-.

El mobbing es aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando su lugar de trabajo (Alvarez Chávez, 2009).

Desde esta perspectiva, el mobbing puede concebirse como un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral del trabajador dependiente. En este sentido, el mobbing se configura como una forma de violencia discriminatoria por parte de una persona que tiene un rango jerárquico superior al de los trabajadores víctimas.

Este fenómeno puede manifestarse de diferentes formas, se puede dar cuando se obliga al trabajador a realizar labores contra su propia voluntad (que no corresponden a su puesto de trabajo), así como cuando se lo cambia con frecuencia de funciones, se cuestionan sus decisiones o simplemente se lo ignora.

Ciertamente, la OIT (2004) sostiene que el mobbing también está presente cuando uno trabaja en una administración pública o en una empresa desde hace décadas, y de repente

observa que su vida laboral cambia por completo; se queda sin teléfono, no tiene despacho, incluso, a veces se lo desplaza al rincón más oscuro, los compañeros lo evitan. Se trata de un plan orquestado, de un verdadero infierno que recibe el nombre de mobbing.

Larrouy (2005) postula que el mobbing se puede conceptualizar como el acoso u hostigamiento psicológico que se ejerce en el ámbito laboral con el fin de eliminar a un dependiente, quien de alguna forma “molesta” al empleador; éste lo destruye psicológica y socialmente de modo de obtener o provocar el abandono del puesto de trabajo.

Hirigoyen (1999) señala que el mobbing puede entenderse como cualquier manifestación de una conducta abusiva en el ámbito laboral, y especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo

De la Peña Prado (2007) ofrece una definición más técnica y explicativa de los alcances del mobbing, cuando postula que se trata de un maltrato psicológico prolongado en el tiempo dentro de un ámbito laboral, cuyo fin es ocasionar problemas sociolaborales y deterioro psíquico al trabajador. Agrega que por lo general se produce en situaciones de superioridad, siendo el jefe quien acosa al subordinado (mobbing vertical descendente), si bien también hay casos en los que los implicados tienen similar cargo o puesto de trabajo (mobbing horizontal), siendo raras las ocasiones en que un subordinado ejerce acoso moral a un superior (mobbing vertical ascendente).

De acuerdo con Alvarez Chávez (2009), el mobbing constituye un grave problema no sólo para los trabajadores sino para cualquier empresa, puesto que conlleva, a mediano o largo plazo, una pérdida de personal, de prestigio y graves consecuencias jurídicas y económicas. En otros términos, pierden tanto en los costos tangibles –pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades laborales- como en los costos intangibles –reputación de la empresa, relaciones con la sociedad, sabotajes-.

En el fallo por el caso Dufey (2005) del Tribunal Superior de Río Negro “La instancia de mérito no valoró adecuadamente la causal de persecución personal en el empleo invocada al demandar (ver fs. 78), la que, en la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos aplicados al trabajo, se conoce como “mobbing” y que el Presidente de la Sociedad

Gaúcha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), Mauro Azevedo de Moura, define como "... el establecimiento de comunicaciones no éticas, generalmente entre un superior ... y su subordinado, el mobbing, término derivado de "mob" (horda, plebe), se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización ... contra un(a) trabajador(a) que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (híper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El (la) trabajador(a) queda desestabilizado(a),..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de "difícil convivencia", "mal carácter" y "loco"(a)... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo".

En efecto, vemos que no hay acuerdo entre los especialistas con respecto a la conceptualización del mobbing, ya que para definirlo cada uno invoca sus propias reglas. Por ejemplo, si repasamos el concepto de Leymann (Alvarez Chávez, 2009), citado anteriormente, veremos que para definir al mobbing establece determinados requisitos como la violencia psicológica extrema y que esta se dé de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, que sea en su lugar de trabajo y que además tenga una finalidad determinada, que en este caso es que abandone su puesto de trabajo. En el caso de Larrouy J. (2005) lo conceptualiza como un acoso u hostigamiento psicológico, que tiene también como fin provocar la renuncia del dependiente, pero a diferencia de Leyman no existen los requisitos de la sistematicidad y la duración en el tiempo.

Si analizamos el concepto de mobbing elegido por los magistrados en el caso Dufey (2005) del Tribunal Superior de Río Negro podremos observar que este se centra sobre todo en los efectos que tiene el mobbing sobre la víctima y no sobre el autor.

Desde un abordaje jurídico, las pruebas que deben colectarse para la reparación por daños provocados por el mobbing son las típicas de “violencia laboral” o “abuso de poder”, incluidos los casos en que se haya lesionado la integridad moral o la salud del trabajador en beneficio o interés de la parte empleadora o del propio equipo de trabajo en el que la víctima se encontraba inmersa. Según Alvarez Chávez, una adecuada valoración de las declaraciones testimoniales en una causa de mobbing es un factor determinante para ganarla (tanto las del acosador y el acosado, como la de los compañeros de trabajo). Como elementos de prueba, de ellas debe surgir con claridad la existencia de una persecución personal en el empleo, es decir, una conducta hostil e intimidatoria por parte del acosador.

Es en tal sentido, creo que es muy precisa la conceptualización de Grisolia (1999), ya que marca una serie de características que permitirían delimitar en qué casos existe mobbing, de modo tal que no cualquier situación de arbitrariedad (que siempre en mayor o menor nivel, nos vamos a encontrar en las relaciones de trabajo) de pie a un reclamo por mobbing.

Así dice el autor: 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 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. Lo valioso de esta conceptualización radica en dos notas que creo son fundamentales para tener por acreditada la configuración de un supuesto de mobbing: que el acoso sea persistente en el tiempo y sistemático, y que sea doloso, es decir, que tenga un objetivo encaminado a lograr la dimisión de la víctima.

Estas notas características, a diferencia de lo que sucede con otras conceptualizaciones que no provienen del ámbito jurídico, delimitan el instituto de modo tal que no cualquier situación de abuso aislada constituyen un supuesto de mobbing.

En el terreno jurídico cabe preguntarse además, si es conveniente desarrollar un único concepto de mobbing para todos los efectos normativos, o como parece desprenderse de las experiencias europeas, es necesario diferenciar diferentes tipos jurídicos en atención al ámbito

normativo que se vea afectado, por ejemplo: prevención de riesgos, extinción contractual, punibilidad penal o sanción administrativa (Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo, 2007).

El análisis de este fenómeno es relativamente reciente, ya que durante mucho tiempo los afectados por el mobbing callaban, ya sea por miedo o por vergüenza, convirtiéndose en un tema de discusión pública recién a principios de la década del noventa.

El mobbing no sólo ocasiona en el trabajador que lo padece trastornos severos, sino que a su vez, desde el punto de vista empresarial, deviene en una merma de su productividad.

A partir del análisis de la bibliografía consultada puede observarse que el mobbing representa un tipo de presión obstinada que sufre un trabajador en una empresa. En este sentido entra también en juego el miedo del trabajador a perder su empleo, lo que se convierte en una carga psíquica más, que se suma al acoso laboral al que se ve expuesto. Con lo que en ocasiones los trabajadores víctimas de mobbing prefieren soportar los malos tratos para contrarrestar el miedo a perder el trabajo.

El acoso laboral, junto a los conflictos entre trabajadores, son las principales fuentes de estrés en el trabajo. Aquellos que ejercen el rol de acosadores (los victimarios) han de ser sujetos con deseos de notoriedad o de poder. Mientras dañan al otro y lo humillan, sienten que mantienen la superioridad, sin asumir la responsabilidad por ese daño que ocasionan ni por el mal ambiente de trabajo que causan. Coincido con las opiniones que los describen como sujetos con una necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir, que aprovechan la oportunidad que les brinda la situación organizativa particular para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas. Dicho esto, en el capítulo siguiente explicaré con algo más de detalle aquellos elementos psíquicos complejos que pueden estar involucrados en este tipo de conductas.

2.2. La violencia como conducta aprendida

El término violencia proviene del latín *veis* = fuerza; que se ejerce en contra de otra o de otras personas. La violencia, sería la versión perversa de la agresividad. Sea como fuere, la clarificación conceptual y, cualquiera que sea el término elegido, lo cierto es que actualmente se habla cada vez más de situaciones de violencia en todos los sectores del cuerpo social.

Según la Organización Mundial de la Salud la violencia se define como: “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”.

Las diversas manifestaciones de agresividad o de violencia constituyen un fenómeno al que nos empezamos a acostumbrar, y al que cabe interpretar como un reflejo de lo que ocurre en el conjunto de la sociedad.

La violencia es la representación de una conducta aprendida. La noción de violencia simbólica permite analizar el concepto de violencia, donde lo simbólico se presenta como un espacio en el que los agentes sociales se encuentran –necesariamente- en una relación de percepción y reconocimiento. Desde esta perspectiva, esa dimensión simbólica de lo social no resulta un aspecto accesorio sino un componente esencial de aquella realidad en la cual viven y actúan los distintos agentes. Si se toma en cuenta que el mundo funciona a través de códigos, de lenguaje, la dimensión simbólica de la existencia en el mundo cobra importancia.

La idea de violencia simbólica implica considerar también el fenómeno de la dominación dentro de las relaciones sociales, en lo referido a su eficacia, tanto como a sus modos de funcionamiento. En su elaboración teórica respecto de la violencia simbólica, Bourdieu afirma que el análisis de la aceptación dóxica del mundo -que resulta del acuerdo inmediato de las estructuras objetivas con las estructuras cognoscitivas- es el fundamento de una teoría realista de la dominación y de la política. Agregando que de todas las formas de persuasión la más implacable es la ejercida simplemente por el orden de las cosas.

La violencia simbólica en su forma paradigmática es, según Bourdieu, el fenómeno de la dominación masculina. Esto no se reduce a un tipo de violencia ejercida por los hombres sobre las mujeres sino que se trata de un proceso de dominación más complejo, el cual afecta a los diferentes agentes, sin distinción de géneros. Pierre Bourdieu agrega que pueden encontrarse –asimismo- formas y fenómenos de violencia y de dominación simbólicas en diversos acontecimientos sociales y culturales.

La violencia simbólica está plasmada en la coerción que se instituye a partir de una adhesión que el dominado se ve imposibilitado de otorgar al dominante, cayendo así en situación de dominación y haciendo que tal relación de dominación se presente como natural.

Bourdieu busca comprender cómo funciona la reproducción de lo social, lo que incluye considerar también sus estructuras de dominación. Para ello aborda la noción de habitus, mediante la cual buscará dar cuenta del modo por el que los diversos agentes sociales hallan al mundo como evidente en sí mismo, co-constituyendo así una relación de dominación de la cual son parte. Agrega además, en esta elaboración teórica acerca de la violencia simbólica, que la misma funciona en la medida en que cuenta con la anuencia de los diferentes agentes sociales, para su existencia y perduración. Si se pretende comprender este mecanismo, Bourdieu afirma que será necesario descartar la dicotomía entre coerción y autosometimiento, como así también aquella entre estructura y subjetividad, y la existente entre imposición exterior e impulso interior, o entre la conciencia verdadera y la conciencia falsa. Allí entra en juego el concepto de habitus, el cual posibilita la comprensión de ese proceso.

En su obra, Bourdieu aborda el concepto de habitus como sistema de disposiciones adquiridas por los diversos agentes sociales, así como una estructura estructurada y estructurante, poseedora de un sentido práctico. El habitus, para Bourdieu, representa un sistema de disposiciones en tanto esquema de pensamiento de los diferentes agentes sociales, así como también es un esquema de visión y de acción que dichos agentes incorporan a lo largo de sus vidas, generándose así en estos, prácticas ajustadas a dichos esquemas que luego se convierten en disposiciones.

De acuerdo con Bourdieu, los agentes sociales no son objetos de mecánicos determinismos ni tampoco sujetos de plena conciencia, que actúan obedeciendo a razones conocidas. Él los considera como sujetos razonables más que racionales: “Los “sujetos” son en realidad agentes actuantes y conscientes dotados de un sentido práctico (...) sistema adquirido de preferencias, principios de visión y de división (lo que se suele llamar un gusto), de estructuras cognitivas duraderas (que esencialmente son fruto de la incorporación de estructuras objetivas) y de esquemas de acción que orientan la percepción de la situación y la respuesta adaptada. El habitus es esa especie de sentido práctico de lo que hay que hacer en una situación determinada”.

El habitus funciona, de acuerdo con la concepción del autor citado, como esquema abierto tanto de producción, como de percepción y apreciación de prácticas y que -a su vez- se adquiere solamente a partir de la práctica. El habitus no trata de un destino ineluctable, ya que se trata de un sistema abierto que estructura la subjetividad de los diversos agentes de

modo tal que permite romper con ciertas teorías, afirmando que los agentes sociales poseen una subjetividad que se encuentra socializada, así como una personalidad sobre la cual se puede historizar, en la que se halla incorporada la estructura objetiva del mundo social.

Para Bourdieu la experiencia del mundo social se opera mediante las prácticas, y lo concibe como un espacio pluridimensional en el que los diferentes campos que lo conforman –como ser el campo económico, el campo político, el escolar o el cultural, entre otros– funcionan a modo de espacios de fuerzas, encontrándose estructurados según distintas variables. En lo que respecta al espacio social, los agentes sociales se ubican según aquellas posiciones relativas que cada uno ocupa dentro de los diversos campos, con lo que se establece una suerte de sistema de coordenadas que tiene como guía una lógica de la distribución y una de la diferenciación.

Esa posición que ocupa cada agente social en un determinado campo, esto es, en el espacio social, informa y constituye los habitus de dichos agentes. El lugar que se llega a ocupar en el espacio social depende de estos habitus así como también de las prácticas que fueran generadas a lo largo del recorrido social de cada agente. Es por ello que Bourdieu afirma que hacen referencia a una posición determinada dentro del entramado social, lo cual se relaciona tanto con el conocimiento práctico del propio lugar que se ocupa, como así también con el conocimiento de aquellas posiciones relativas ocupadas por los otros agentes sociales. Así se observa que el habitus implica, según Bourdieu, tanto el sentido del lugar que uno ocupa como el sentido del lugar ocupado por el otro, dentro del entramado social, con lo que se llega a un conocimiento de la estructura social de la que se es parte.

Puede definirse entonces al mundo social como a un entramado significativo que es tejido entre todos los campos que lo conforman, siendo cada uno de esos campos un espacio en el que los diversos agentes sociales participan a partir de ciertas reglas que allí se le imponen en tanto que fuerzas. Es por ello que este espacio es un ámbito de luchas de fuerzas, donde se enfrentan los agentes sociales, con medios y fines diferenciados. Los agentes sociales son poseedores de distintos tipos de capital, los cuales operan como un poder respecto de cada campo social, y así encontramos –por ejemplo– el capital económico, el cultural, el social, entre tantos otros. De cada uno de los mismos persiste una existencia simbólica, la cual es percibida y luego reconocida como legítima, lo que significa un poder respecto del espacio simbólico que ocupa.

Retomando la noción de violencia simbólica, Bourdieu se pregunta ¿por qué los agentes sociales se incorporan al juego de un determinado campo social, invirtiendo en el mismo, incluso cuando algunos de estos presentan estructuras de dominación que podrían ejercer sobre ellos alguna clase de violencia? Bourdieu encuentra que existe un habitus primario, que no es más que una primera disposición que tiene el agente social a invertir en lo social, el cual es adquirido en el temprano seno familiar. Es allí donde el agente social comienza aquella labor de socialización que tiende a transformarse en un referente para las futuras labores de socialización en su vida. Esto permite observar que nos encontramos ante un proceso continuo a partir del cual, ya desde el campo familiar cada agente social se convierte en lo que llega a ser a lo largo de su vida.

Puede resumirse entonces que, según Bourdieu, la violencia simbólica representa aquella forma de violencia que es ejercida sobre un agente social, con la anuencia de éste. Los agentes sociales son agentes conscientes que, a pesar de que se encuentren sometidos a determinismos, contribuyen a producir la eficacia de aquello de los determina como tales, en la medida en que son ellos quienes se encargan de estructurar aquello que los determina como tales. Lo simbólico debe pensarse como algo constitutivo, inmanente al espacio social. Bourdieu propone que es posible actuar sobre el mundo actuando sobre la representación que los agentes sociales se hacen del mundo. Es por ello que el autor observa la dominación como poseedora de una dimensión simbólica, ello en la medida en que los actos de obediencia y sumisión representan actos de conocimiento y de reconocimiento. Esto es, de conocimiento de una estructura y de reconocimiento de una legitimidad. Esa construcción del sentido común a la que alude Bourdieu, construcción del sentido de lo social, lo que hace es posibilitar el funcionamiento de las estructuras de dominación, volviéndolas naturales. Esa violencia que trae aparejada la dominación se actualiza ante la autoevidencia del mundo que confirma el sentido común construido.

Abordando la concepción de violencia, se hace necesaria la vinculación de la misma con la de cultura. La violencia representa un comportamiento que ya debería haber desaparecido de toda sociedad civilizada, pero que todavía sigue actuando entre nosotros como si fuera el único medio para resolver los conflictos. Es posible reparar en diversos motivos que dan lugar a la actual cultura de violencia en la que se vive, entre los que se pueden mencionar el maltrato que padecen muchos sujetos, la intolerancia, la falta de

diálogo. En una cultura de violencia, los conflictos se resuelven mediante la violencia (Jimeno y otros, 1998).

Los sujetos al actuar, lo hacen evocando diversos esquemas que se encargan de orientar sus acciones, otorgándoles un sentido específico. Dichos esquemas fueron incorporados a partir de la interacción que se da en la vida social, en la interacción con otros sujetos. Ello le otorga sentido a las acciones de los sujetos, por lo que las acciones humanas, y las acciones violentas entre ellas, sólo pueden entenderse en relación con un contexto social particular.

Los actos de violencia ilustran respecto del sistema de creencias y relaciones sociales de la sociedad en la que ocurren. Se debe abordar –asimismo- la relación entre el uso de la violencia para acceder a la resolución de conflictos y ciertos sistemas de creencias y de organización de la vida social destinados a incidir sobre ellos. Ello obliga a posar la mirada en la descripción de lo ordinario y no de lo singular; en las corrientes permanentes que se dan en la vida social, como en el ámbito laboral (Malinowski, 1973).

En el campo laboral, la violencia y la brutalidad son una forma de agresión muy común. La misma se caracteriza a partir de un acoso sistemático y repetido, el cual implica un desequilibrio de poder. Dicho desequilibrio hace suponer que la figura del agresor cuenta con un cierto estatus o con una fuerza superior que lo convierte en un sujeto más poderoso que la víctima. Por su parte, la violencia puede ser ejercida de manera directa o indirecta (Salmivalli, 2002). De cualquier modo, las víctimas corren el riesgo de sufrir daños psicológicos, los cuales pueden perdurar en el tiempo, incluso hasta durante varios años (Monclús Estella, 2005).

Es por ello que considero que no queda duda alguna de que en aquellos casos en los que nos enfrentamos a cualquier manifestación de riesgos psicosociales (en cualquiera de sus vertientes), las ramificaciones del perjuicio sufrido por el trabajador víctima de los mismos, se extiende al resto de su vida de relación, y por ello deben ser debidamente indemnizadas por los tribunales que llegan a conocer de estas causas, atendiendo adecuadamente tanto al daño psíquico como al moral.

2.3. Impacto a nivel global

A partir del año 1994, con la reforma de la Constitución Nacional (art. 75 inc. 22) se modifica el marco de conocimiento de derechos y garantías y se ve ampliado y fortalecido en los ya consagrados en la carta magna y leyes federales. El artículo 75, inciso 22 incluye una lista de tratados a los que la reforma constitucional de 1994 decidió darle jerarquía constitucional.

En este sentido, cada vez más la Corte Suprema de Justicia de la Nación analiza las normas convencionales. En este mismo sentido ha ido la jurisprudencia laboral en el caso “Aquino” (2004), en donde el alto tribunal señala: “Que la manda constitucional del art. 14 bis, que tiene ya cumplidos 47 años, a su vez, se ha visto fortalecida y agigantada por la singular protección reconocida toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75, inc. 22)”.

El abordaje de la problemática del acoso laboral requiere un enfoque integral. Como se ha visto en el apartado precedente, el impacto global del mobbing es motivo de preocupación en todo el mundo. En la práctica, una situación de mobbing conlleva la vulneración de derechos humanos fundamentales. Por ello, no se puede soslayar la existencia de un conjunto de convenios y tratados internacionales que, con rango constitucional o supralegal, resultan perfectamente aplicables a la hora de defender los derechos fundamentales de los trabajadores que padecen acoso laboral. A continuación se describen y analizan los más importantes:

En el plano internacional y desde hace varios años la OIT (Organización Internacional del Trabajo) viene publicando informes sobre el impacto del mobbing a nivel global. Esta organización se muestra preocupada por las elevadas cifras en todo el mundo, por lo que ha elaborado propuestas con medidas preventivas y específicas para su abordaje. En principio, sostiene que el mobbing genera ausentismo laboral, enfermedades psíquicas y psicósomáticas, jubilaciones anticipadas y grandes pérdidas económicas para las empresas. Los países que han implementado normativas legislativas específicas para combatir contra el mobbing son Bélgica, Finlandia, Francia, Holanda y Suecia (OIT, 2004).

La OIT reconoció la violencia laboral desde el año 1998 "Violence at Work" (Chappell y Di Martino, 1998). Este programa de trabajo de la OIT para 1998-1999 se hace

eco de algunos llamamientos, como el de la federación Internacional de empleados Comerciales, Administrativos, Profesionales y Técnicos (FIET), a favor de la promulgación de directrices o de un Código de Práctica – o de ambos textos- sobre la violencia en el trabajo, incluidas la recogida de datos y la investigación, evaluación de la legislación, identificación y difusión de información sobre las “mejores prácticas”, y la producción de materiales específicamente orientados a satisfacer las necesidades de las mujeres.

La Declaración Universal de Derechos Humanos recoge en su articulado pautas que suponen *per se* una tutela –la cual debiera ser efectiva- sobre cualquier conducta o comportamiento que atentara contra la dignidad del trabajador. Comenzando por su art. 1º, que dice: *“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”*.

Al igual que otras formas de violencia laboral, el *mobbing* constituye sin dudas un atentado contra la dignidad, la vida y la seguridad de los trabajadores, y ciertamente, un ejemplo de comportamiento que dista bastante de lo fraternal. En efecto, el *mobbing* también puede asociarse al trato cruel y/o degradante, lo que está firmemente contemplado en el art. 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que señala: *“Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”*.

El carácter protector de este instrumento universal se plasma en el art. 8, donde se hace explícita referencia a la obligación por parte del Estado de dar una respuesta puntual y efectiva al reclamo efectuado por quien padece una situación de *mobbing* o acoso laboral, cuando postula: *“Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.”*

La Declaración Universal de Derechos Humanos, igualmente, hace mención explícita al ámbito laboral en sus arts. 23 y 24, siendo éstos quizás los que mayor relación tienen con la conducta de *mobbing*, y los cuales pueden perfectamente alegarse para reprimirlo y castigarlo: *“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. (...) Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”*

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, al igual que la Declaración Universal de Derechos Humanos, tiene jerarquía constitucional en nuestro país desde 1994. Este instrumento es más específico que la Declaración, a la hora de establecer los derechos del hombre (y la mujer) en el ámbito de trabajo, los cuales pueden ser atacados ante casos de mobbing. Su art. 7 expresa: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:*

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
- b) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*
- c) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- d) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- e) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- f) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”*

La Declaración Sociolaboral del Mercosur conforma un importante pilar en el proceso de armonización de las regulaciones laborales en la región. Su preámbulo hace referencia a la necesidad de modificar los marcos regulatorios atendiendo a nuevas realidades emergentes en el plano laboral, haciendo énfasis en los problemas de índole social, como lo es el mobbing: *“Considerando que los Ministros de Trabajo del Mercosur han manifestado en sus reuniones, que la integración regional no puede circunscribirse a la esfera comercial y económica, y debe abarcar la temática social, tanto en lo que respecta a la adecuación de*

los marcos regulatorios laborales a las nuevas realidades configuradas por esa misma integración y por el proceso de globalización de la economía, en lo referente al reconocimiento de una plataforma mínima de derechos de los trabajadores en el ámbito del Mercosur, correspondiente a las convenciones fundamentales de la OIT”

Junto con otros derecho de carácter esencial, como los de libertad de asociación o libertad sindical, negociación colectiva o huelga, el art. 17 garantiza el derecho a la salud y seguridad en el trabajo cuando plantea: *“Todo trabajador tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente de trabajo sano y seguro, que preserve su salud física y mental y estimule su desarrollo y desempeño profesional. Los Estados Partes se comprometen a formular, aplicar y actualizar en forma permanente y en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, políticas y programas en materia de salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente de trabajo, a fin de prevenir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, promoviendo condiciones ambientales propicias para el desarrollo de las actividades de los trabajadores.”*

Otra cuestión a destacar es que los esfuerzos para la protección de los Derechos Humanos normalmente estaban orientados para la protección de las personas frente al Estado. Sin embargo esta tendencia ha ido cambiando y ahora se avanza seriamente en la posibilidad de tipificar nuevos sujetos (Manili, 2003). En varios instrumentos internacionales incorporados a nuestro derecho interno se pone de manifiesto esta situación en cuanto se menciona puntualmente la obligación de los estados de evitar la violación de los Derechos Humanos por parte de personas jurídicas no estatales.

Esta es la línea seguida en seguida en los fallos Aquino (2004) y Álvarez (2010), en los cuales se insistió en la obligación de reparar por parte de empresas y particulares, las violaciones a los Derechos Humanos consagrados en los tratados internacionales.

Respecto a los tratados sobre Derechos Humanos la Corte Suprema de Justicia de la Nación se expresa de la siguiente manera:

“El art. 14 bis, tanto en su extensión como en su comprensión, ha de ser entendido al modo de lo que ocurre con los preceptos que enuncian derechos humanos (vgr. PIDESC, art. 5.2), vale decir, como una norma de contenidos mínimos (v. Rodríguez, Luis Guillermo s/ recurso de queja, Fallos: 329:1794, y García Méndez, Fallos: 331:2691, 2700/2701), no excluyente de otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano (Convención

Americana sobre Derechos Humanos, art. 29.c), sobre todo ante la amplitud de miras que le confiere el mencionado principio protectorio que lo encabeza, y la referencia, en general, a las condiciones de trabajo.

En el año 2003 se llevó a cabo en Ginebra una reunión de expertos para formular un listado de recomendaciones prácticas respecto a las prácticas de violencia y las situaciones de estrés en el ámbito de servicios. Si bien este repertorio no es un instrumento vinculante desde el punto de vista jurídico, tiene como finalidad que sus recomendaciones puedan orientar a los mandantes de la OIT y a quienes se ocupan de combatir la violencia en los lugares de trabajo.

Ahora, si regresamos al fallo “Álvarez” de la Corte Suprema, al recurrir a la legislación internacional, encontraremos una amplia recepción para los casos en que un trabajador se considere víctima de mobbing pueda ser protegido por estas normas, dice la Corte al respecto:

“El Convenio N° 111, asimismo, se inscribe en el cuadro de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), la cual expresó que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hubiesen ratificado los convenios respectivos, "tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: [...] d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación". Se trata, además, de objetivos que, antes que atenuados, han resultado plenamente convalidados en nuestros días ante cualquier modalidad que pretenda imponerse a la disciplina laboral con motivo de eventuales requerimientos de la organización de las empresas o de la producción de bienes y servicios: los valores fundamentales de libertad, dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social (Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008). La Declaración Socio-Laboral del Mercosur (1998), de su lado, después de prever que todo trabajador "tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación [...] en conformidad con las disposiciones legales vigentes", dispone que los Estados Partes "se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación [...]" (art. 1°).”

A este orden normativo internacional sobre el ámbito laboral, adiciona instrumentos de Derechos Humanos, teniendo en cuenta que la ley 23.592 es una norma de derecho interno dictada por nuestro país para ratificar estos instrumentos. El considerando 5° de este fallo (continúo con el fallo citado) dice:

“Al respecto, es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio. Y ha previsto, por vía de imponer al autor la obligación de "dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y [...] reparar el daño moral y material ocasionados" (art. 1°), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos (v. Declaración Universal de Derechos Humanos, preámbulo, primer párrafo, y art. 1°; PIDESC, preámbulo, primer párrafo; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10.1, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, preámbulo, párrafo segundo y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía constitucional). Mortificación, la antedicha, de grado nada menor, ya que las violaciones a la dignidad de la persona humana así como pueden mortificar su espíritu, también pueden dañar su cuerpo, constituyendo una fuerza patológica y destructiva del bienestar de las personas al menos igual que la de los virus y las bacterias (Mann, Jonathan, "Health and Human Rights", en *Reflections on The Universal Declaration of Human Rights. A Fiftieth Anniversary Anthology*, La Haya/ Boston/Londres, M. Nijhoff, 1998, p. 176).”

Los párrafos citados sirven como antecedente suficiente para afirmar el criterio amplio que adopta la Corte en materia de discriminación, en cuanto considera que se configura una violación a la dignidad humana y no solo a la igualdad.

Sebastián Serrano Alou comentando el fallo dice:

“Es claro que el fallo de la Corte se inscribe en el ámbito de la búsqueda de una sociedad más justa, igualitaria, y fraterna, siendo indispensable desterrar las conductas violentas y sus nocivas consecuencias en cada persona y en la sociedad; siendo ello

indispensable en el logro de la paz y el progreso. La CSJN destaca en el fallo como las conductas motivadas en situaciones discriminatorias son violaciones a la dignidad de la persona humana, y que así como pueden mortificar su espíritu, también pueden dañar su cuerpo, constituyendo una fuerza patológica y destructiva del bienestar de las personas al menos igual que la de los virus y las bacterias; con lo que queda claro que el resguardo de la dignidad de la persona involucra también la protección de su integridad psicofísica” (Serrano Alou, 2010).

En definitiva, se advierte que el marco normativo –de rango internacional y supralegal- para defender a las víctimas de situaciones de acoso laboral es diverso, y se sustentan en la protección de derechos humanos fundamentales, los cuales son vulnerados en toda situación de *mobbing*, tal como se ha explicitado al desarrollar conceptualmente en qué consiste el acoso laboral.

Como podemos observar en el desarrollo de este capítulo, si bien existen herramientas que permiten proteger al trabajador que es víctima de este flagelo del acoso laboral o *mobbing*, esta protección no es directa, sino que surge de la aplicación por analogía de otros institutos del derecho como el daño del derecho civil, la injuria del derecho laboral o también mediante interpretación de normas de derecho internacional. Desde mi punto de vista, esta aplicación indirecta de diferentes institutos del derecho no es errónea ni carece de fundamentos válidos para resolver estas situaciones, pero deja al descubierto los diferentes escollos que se presentan a los involucrados a la hora de presentar una demanda, resolver un caso judicial o tomar medidas preventivas. Asimismo, la diversidad de fuentes a las que recurren los jueces a la hora de fundamentar sus fallos, si bien son todas válidas y aplicables según mi opinión, evidencian la necesidad de una ley que regule de manera concreta esta problemática.

Capítulo 3. Normativa vigente en Argentina

Las figuras de acoso o violencia laboral son muy recientes en la Justicia argentina y surgieron de la propia doctrina de los magistrados. De acuerdo con Abajo Olivares (2010), si bien el ordenamiento jurídico argentino no contempla la figura del acoso psicológico en el ámbito laboral – aun cuando en algunas legislaciones provinciales se hable de violencia laboral, por ejemplo-, el mobbing, concebido como atentado a la salud física y psicológica del trabajador, a su dignidad, no queda totalmente desprotegido. En efecto, existen en la normativa vigente diferentes caminos y alternativas que se pueden tener en cuenta a los efectos tuitivos de los derechos de los trabajadores afectados.

3.1. La normativa constitucional

Nuestra Constitución consagra el derecho a la igualdad, y una protección específica al trabajo en sus diversas formas (arts. 14 bis y 16). Asimismo, la incorporación de los Tratados Internacionales al derecho interno, arrastra una serie de instrumentos que hacen a la protección de la dignidad del trabajador y al trato igualitario.

Desde este punto de vista, ya consagrado por la jurisprudencia de la Corte Suprema, toda situación de abuso y maltrato debería ser objeto de reparación y subsanación.

Se ha planteado en los capítulos precedentes que el mobbing supone una serie de comportamientos que vulneran algunos de los más elementales principios y derechos del ser humano, siendo un ataque directo contra su integridad y dignidad. Por ello, es posible sustentarse en la Constitución Nacional (CN), que garantiza una serie de derechos básicos esenciales a los ciudadanos, estableciendo su art. 14 bis que *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”* (Constitución Nacional Argentina, 1994).

Se asume que “las condiciones dignas” a las que refiere la precedente definición abarcan no sólo los aspectos ambientales, de seguridad e higiene en el trabajo, sino los organizacionales y psicosociales, por lo que la dignidad implícita en la definición es vulnerada cuando se dan casos de acoso laboral.

Las normas de protección de los derechos fundamentales pueden ser recursos válidos a la hora de luchar y combatir el mobbing, aun cuando no sean específicas del ámbito laboral. Por ejemplo, la Ley N°23.592, de antidiscriminación, establece en su art. 1°: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”*.

En este caso, es preciso tener en cuenta que la acción legal por parte de la víctima de mobbing puede dirigirse no sólo contra el empleador o la organización, sino directamente contra el acosador (o contra ambos en forma conjunta).

3.2. La normativa laboral

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) es la norma jurídica que ampara en forma directa al trabajador y regula las relaciones entre éste y el empleador. Si bien se trata de una norma que, a través de sus sucesivas modificaciones, ha tendido a afectar sistemáticamente a los trabajadores, como producto del proceso de flexibilización y precarización laboral desarrollado en nuestro país –y en toda la región- durante la década de los '90, aún conserva ciertos preceptos y definiciones que pueden aplicarse a casos de acoso laboral. En principio, los arts. 62 y 63 brindan la pauta del marco ambiental en el que se debe desenvolver una relación laboral. Allí se sostiene que *“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". Asimismo, *"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"*.

Se advierte entonces que las conductas propias del mobbing vulneran directa y gravemente no sólo los principios de colaboración y solidaridad, sino básicamente, el principio de buena fe que debería guiar la relación laboral, y lo que ha de entenderse como "buen empleador" y/o "buen trabajador". Más adelante, al definir la facultad de dirección, el art. 65 de la LCT es más preciso cuando dice: *"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"*.

Por su parte, el art. 66 aborda directamente una de las conductas organizativas típicas del mobbing, como lo es modificar las formas y modalidades del trabajo en forma arbitraria. Según la última redacción que se desprende de la Ley 26.088, el precitado artículo reza: *"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"*. Y continúa en el párrafo siguiente: *"Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se sustanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva"*.

Se observa pues que una de las conductas tipificadas por los diferentes autores como constitutiva de mobbing –precisamente asignar trabajos o actividades que se encuentran muy por debajo de las competencias y las capacidades individuales de la víctima- se intenta evitar en la LCT, aunque como se ha planteado con anterioridad, las sucesivas modificaciones del texto a través de las Leyes 21.297 y 24.557 fueron haciendo sutiles cambios semánticos al texto que favorecieron claramente a la parte empleadora. Por otra parte, el art. 81 garantiza la igualdad de trato a los trabajadores, previniendo actitudes o acciones discriminatorias por parte de los empleadores, con una salvedad que desdibuja la intención protectora del artículo,

ya que abre la puerta a conductas propias del mobbing: *“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”*.

Más allá de su sustento político –favorable a la parte empleadora- y los condicionamientos socioeconómicos del contexto, de acuerdo con la LCT, en caso de que aparezcan y se mantengan conductas que habitualmente se tipifican como mobbing, el trabajador está en condiciones de rescindir la relación laboral y considerarse despedido (despido indirecto), pudiendo reclamar las indemnizaciones que la legislación establece para el despido injustificado. En tal sentido, como señala el art. 242, deberá realizar la “denuncia de contrato” y esperar que el juez juzgue apropiada su determinación, teniendo en cuenta el texto bastante ambiguo de la ley.

Más recientemente, cabe consignar la relevancia de la Ley N°26.485 de Protección Integral a las Mujeres, la cual tiene un abordaje sociolaboral en aras de prevenir conductas de acoso y/o violencia contra la mujer en el ámbito de trabajo. Como se vio en los antecedentes de la presente investigación, esta ley incorpora específicamente el concepto acoso laboral o mobbing en el inciso c) de su art. 6º, donde considera violencia laboral al *“hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*. Si bien se trata de una definición bastante general, no considera que el mobbing puede tener otros fines, además del aducido, ya que puede basarse solamente, tal como postula Piñuel y Zabala (2001: 55), en *“satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (organización del trabajo, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”*.

3.3. La normativa civil y penal

Independientemente de la protección que brindan el derecho laboral y algunas normas constitucionales fundamentales, el derecho civil también ofrece figuras e instrumentos –de

menor o mayor complejidad- que pueden servir para proteger a las víctimas de *mobbing*. Si bien el acoso laboral de por sí es de difícil probanza en los fueros correspondientes, no menos cierto es que el acoso laboral –en cualquiera de sus formas- perturba los sentimientos y vida privada de los afectados. De hecho, se ha visto que puede ocasionar dolor, angustias, humillación y desmedro de la dignidad del trabajador que se convierte en víctima. Se trata de una situación que afecta lo más íntimo y reservado de las personas, esfera que se encuentra protegida por lo dispuesto en el art. 1071 bis del Código Civil, cuando señala: *“El que arbitrariamente se entrometiere en la vida ajena, publicando retratos, difundiendo correspondencia, mortificando a otros en sus costumbres o sentimientos, o perturbando de cualquier modo su intimidad, y el hecho no fuere un delito penal, será obligado a cesar en tales actividades, si antes no hubieren cesado, y a pagar una indemnización que fijará equitativamente el juez, de acuerdo con las circunstancias; además, podrá éste, a pedido del agraviado, ordenar la publicación de la sentencia en un diario o periódico del lugar, si esta medida fuese procedente para una adecuada reparación.”*

Aquí es posible observar como el Código Civil (C.Civ) otorga la posibilidad no sólo de demandar que el acosador u hostigador cese en sus conductas, sino que además la víctima podrá verse resarcida por doble vía: por un lado, una indemnización (cuyo monto eventual fijará un juez) y la publicidad relacionada con la conducta de *mobbing*. Otro artículo del C.Civ. en el cual puede encuadrarse el *mobbing* es el 1109, que dice: *“Todo el que ejecuta un hecho, que por su culpa o negligencia ocasiona un daño a otro, está obligado a la reparación del perjuicio. Esta obligación es regida por las mismas disposiciones relativas a los delitos del derecho civil.”* Evidentemente, el acoso laboral produce siempre daños de diversa índole a la víctima, ya sean psicofísicos o morales. El padecimiento de los trabajadores acosados, su angustia y desesperación, los efectos que el proceso produce en sus relaciones personales y familiares, deben ser reparados por el agresor.

Por último, en sus arts. 1068 y 1069 se aclara que habrá daño cuando se causare a otro algún perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, directamente en las cosas de su dominio o posesión, o indirectamente por el mal hecho a la persona o a sus derechos o facultades. Además, el daño comprende no sólo el perjuicio efectivamente ocasionado, sino también la ganancia de que es privado el damnificado por el acto ilícito, y que en el C.Civ. se designa como ‘pérdidas e intereses’, siendo similar esta situación al lucro cesante que conlleva para un

trabajador padecer problemas de salud, o estar incapacitado para trabajar, por haber sido víctima de *mobbing*.

En cuanto a la protección que puede brindar el derecho penal a los trabajadores víctimas de *mobbing*, es posible hallar en el Código Penal (CP), Cap. II del Tít. I (Delitos contra las personas – lesiones) algunas referencias que se aproximan o son aplicables a casos y/o situaciones de acoso laboral. Se reproducen a continuación los arts. 89-91, que aluden a situaciones de índole laboral y a daños a la salud que son propios del *mobbing*: “*Se impondrá prisión de un mes a un año, al que causare a otro, en el cuerpo o en la salud, un daño que no esté previsto en otra disposición de este Código. (...) Se impondrá reclusión o prisión de uno a seis años, si la lesión produjere una debilitación permanente de la salud, de un sentido, de un órgano, de un miembro o una dificultad permanente de la palabra o si hubiere puesto en peligro la vida del ofendido, le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes o le hubiere causado una deformación permanente del rostro. (...) Se impondrá reclusión o prisión de tres a diez años, si la lesión produjere una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, la inutilidad permanente para el trabajo, la pérdida de un sentido, de un órgano, de un miembro, del uso de un órgano o miembro, de la palabra o de la capacidad de engendrar o concebir.*”

Nuevamente se advierte que en el sancionamiento de conductas punibles penalmente, así como sucedía en el fuero civil, se contempla la posibilidad de penalizar conductas de *mobbing*, puesto que se ha visto en el capítulo referido al marco teórico, sobre qué se entiende por *mobbing* y cuáles pueden ser sus consecuencias, que la incapacidad laboral –temporal o permanente- es uno de sus efectos más visibles, así como el deterioro de la salud de las víctimas.

Del mismo modo, el art. 94 también prevé una situación que puede darse en el ámbito laboral, que es identificable con el acoso laboral: “*Se impondrá prisión de un mes a tres años o multa de mil a quince mil pesos e inhabilitación especial por uno a cuatro años, al que por imprudencia o negligencia, por impericia en su arte o profesión, o por inobservancia de los reglamentos o deberes a su cargo, causare a otro un daño en el cuerpo o en la salud.*” Por último, en el capítulo precedente se ha visto que una de las conductas típicas del *mobbing* era desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral, lo cual se encuentra penalizado en el art. 110 del CP, que dice: “*El que intencionalmente deshonnare o desacreditare a una persona física determinada será reprimido con multa de pesos mil*

quinientos (\$ 1.500.-) a pesos veinte mil (\$ 20.000.-). En ningún caso configurarán delito de injurias las expresiones referidas a asuntos de interés público o las que no sean asertivas. Tampoco configurarán delito de injurias los calificativos lesivos del honor cuando guardasen relación con un asunto de interés público año.”

En cuanto al tratamiento que se le puede dar al mobbing en el ámbito penal, podemos decir que aquí la cuestión es mucho más compleja, ya que para que una determinada conducta pueda ser pasible de una sanción en el derecho penal argentino requiere que esta esté tipificada en el Código Penal o en alguna ley especial, es decir que en este campo se encuentra terminantemente prohibida la utilización de la analogía. En alusión a este tema, me permito realizar un breve comentario para aclarar la cuestión iuspenalista. Lo voy a hacer sobre el artículo 89 del Código Penal Argentino, que desarrollamos en la página anterior, de todos modos adelanto mi opinión, pues creo que la situación de acoso laboral encuadra perfectamente en la descripción de este tipo penal, es decir, creo que permitiría castigar situaciones de acoso laboral.

Artículo 89 del Código Penal Argentino

“Se impondrá prisión de un mes a un año, al que causare a otro, en el cuerpo o en la salud, un daño que no esté previsto en otra disposición de este código.”

Para comenzar, el bien jurídico protegido podemos identificarlo con la integridad física, corporal o funcional. Además, encontramos un concepto genérico que surge del mismo art. 89 donde indica que la lesión es un daño en el cuerpo o en la salud.

Desde el punto de vista objetivo podemos plantearnos si ese daño al cuerpo o a la salud incluye al mobbing, ya que este último es un daño psicológico. La respuesta es afirmativa respecto a este tema, ya que el daño en la salud, concepto de índole funcional o fisiológica, abarca tanto el aspecto físico como psíquico. Para apoyar esta afirmación voy a citar la definición de salud que nos brinda la Organización Mundial de la Salud, en cuanto la define como *“...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”*

3.4. Legislación Provincial

Respecto a la legislación provincial, la misma está limitada al ámbito de la administración pública. Por otra parte, tanto solo pueden legislar sobre cuestiones de forma (arts. 5 y 31 de la Constitución Nacional) razón por la cual los artículos que pretendan crear la figura de mobbing, o conceptualizarla, serían susceptibles de un planteo de inconstitucionalidad, con lo cual la protección normativa se torna vulnerable. Analizamos las leyes provinciales y pudimos observar que Sante Fe (Ley N° 12.434), Misiones (Ley N° 4148), Buenos Aires (Ley N° 13.168) y Tucumán (Ley N° 7232) así como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Ley N° 1225) han dictado normativas aplicables en el ámbito de la administración pública.

En cuanto a los contenidos de esas normas, se puede ver que en ningún caso la conceptualización de la violencia laboral tiene las notas típicas de persistencia en el tiempo, ni la finalidad por parte del agresor. Por el contrario, en la mayoría de los casos se opta por un concepto que apunta a la descripción casuística de los supuestos de violencia (Misiones, CABA, Buenos Aires) distinguiendo en algunos casos entre maltrato psíquico, físico, social y sexual.

Respecto a las sanciones, siempre se apunta a la figura del agresor, configurando en algunos casos sanciones específicas dentro del ámbito de la administración pública, que nunca exceden los 30 días de suspensión sin goce de sueldo, pero no hay reparación para la víctima. En todos los casos la aplicación de sanciones se tramita mediante un procedimiento administrativo.

Considero que estas legislaciones no prestan una verdadera solución al problema, ya que teniendo en cuenta que el trabajador, en este caso empleado público, está inmerso en una situación de acoso, difícil es que se arriesgue a denunciar a su agresor por medio de un trámite administrativo, que incluso en algunos casos está previsto que la denuncia se presente ante el superior jerárquico del empleado, cuando puede ser este superior jerárquico el agresor, y la única solución que aporta la norma es imponerle a éste una suspensión de treinta días, al cabo de los cuales probablemente se redoble la violencia o el maltrato.

Tampoco establece una solución para el caso en que la finalidad del agresor se cumpla, y el trabajador renuncie a su puesto de trabajo, ni una reparación para el caso de producirse una incapacidad física o psicológica como consecuencia del acoso.

Lo que puedo destacar es que la legislación de Santa Fe prevé la protección a denunciantes y testigos, lo que resulta interesante a los efectos de ser incorporado a una eventual legislación nacional.

En definitiva, si bien existen algunos cuerpos normativos que receptan la noción de violencia laboral, ninguno de ellos configura una protección integral y completa para los trabajadores, razón por la cual sería importante contar con una herramienta legislativa en la materia.

En resumen, en este capítulo se ha realizado una revisión de la normativa argentina que, directa o indirectamente, es aplicable –lo que se plasma en la jurisprudencia- al sancionamiento del mobbing. Se ha visto que tanto el derecho constitucional, como distintas leyes laborales, así como en el fuero penal y civil, y en la legislación provincial, existen instrumentos jurídicos que pueden utilizarse, y que los jueces deben tener en cuenta, a la hora de tomar decisiones respecto de causas donde se intenta probar una situación de mobbing. De cualquier modo, en todos los casos se observa que el modo en que protegen a los trabajadores tiende a abarcar derechos que van más allá del ámbito laboral, siendo normativas que protegen los derechos humanos y la integridad de las personas, apreciándose la necesidad de contar con un mecanismo legal directo, que contemple y castigue al mobbing en todas sus dimensiones.

Surge además, a partir de este análisis, la importancia que tendría que una eventual legislación sobre el acoso laboral se conciba dentro del ámbito de las leyes laborales, y voy a insistir sobre este punto en el desarrollo del trabajo, ya que de esta manera le permitirá al trabajador, que con razón se presume que está en desigualdad de condiciones frente al empleador, gozar de los principios protectorios que prevalecen en el derecho laboral. Esto último, diferenciándolo de la presunción de igualdad entre las partes que prima en el derecho civil. Como se verá en el análisis de la jurisprudencia, esta sugerencia tomará más relevancia al ver la enorme dificultad probatoria que se le presenta a los perjudicados por el mobbing.

3.5. Resumen de la actualidad normativa. Alusión a la teoría de las cargas probatorias

Como se ha venido explicando, el mobbing no es un fenómeno nuevo, sin embargo aún no existe una ley nacional que proteja a los trabajadores y prevenga a los empresarios de

este tipo de hostigamiento psicológico. No obstante, tal como se ha observado, existe jurisprudencia laboral sobre el tema e incluso algunas provincias ya han dictado sus propias normas. El mobbing es igual en todas partes, siempre implica maltrato, avasallamiento a la dignidad del trabajador, insultos, sobrecargas excesivas de tareas, difamación, amenazas, discriminación, operando a nivel físico y psicológico en la víctima, así como en sus capacidades profesionales, teniendo aparejado un continuo proceso de desvalorización personal. Y al ser igual en todas partes es que resulta posible afirmar la necesidad de un marco normativo que también lo sea.

Ya hacia finales del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) daba a conocer cifras sobre el “mobbing” en Argentina: en lo que respecta a las agresiones físicas, se registraba un 6,1% de casos en los varones con empleos y en 11,8% de las mujeres mientras que los incidentes sexuales eran sufridos sólo por el 7% de las mujeres.

A nivel nacional fue posible observar la existencia de un conjunto de disposiciones que apuntan a proteger a los trabajadores de esta forma de acoso: los artículos 17, 66, 68, 81 y conc. de la Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20.744; el artículo 1 de la Ley N° 23.592, de Actos Discriminatorios y los artículos 14 bis y 16 de la Constitución Nacional.

La norma laboral fija claramente en el artículo 66 que todos aquellos cambios introducidos por el empleador relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo podrán efectuarse siempre y cuando no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Caso contrario, el damnificado podrá optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

Establece además la ley de régimen de trabajo, que todos los trabajadores deben recibir por parte de sus patrones igual trato en identidad de situaciones. Aunque aclara que eso no se da 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.

Además, la ley antidiscriminatoria se refiere a la dignidad de los trabajadores y establece en su artículo primero que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el

daño moral y material ocasionados”. En estos casos, el empleado puede demandar más allá del resarcimiento por despido, indemnización por daños y perjuicios tal como lo dispone el art. 1068 y concordantes del Código Civil.

Todas estas disposiciones se enmarcan en lo que establece el artículo 14 bis de nuestra Carta Magna: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Por su parte, entre los antecedentes locales fue posible advertir que varios distritos dictaron sus propias normas. Así, la ciudad autónoma de Buenos Aires sancionó la ley N° 1.225, sobre Violencia Laboral, la provincia de Buenos Aires cuenta con la ley N° 13.168 y también tienen las propias Tucumán, Jujuy, Misiones y Santa Fe, aunque no todas fueron reglamentadas.

En tanto en el ámbito jurisdiccional, el mobbing laboral fue reconocido por primera vez por la jurisprudencia argentina en un fallo dictado en abril de 2005 por el Superior Tribunal de Justicia de Río Negro que admitió la existencia de esa figura como causal de despido indirecto en el caso "Dufey c/ Entretenimiento Patagonia SA", el cual formará parte del análisis a efectuarse en el siguiente capítulo. Sin embargo cabe adelantar que dicho fallo definió al mobbing como "la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente".

Asimismo, en este sentido merece señalarse un fallo de la sala IV de la Cámara Nacional del Trabajo (en la causa “Ghergo Pablo c/Trilenium S.A. y otros/ despido”) donde se hizo referencia al “mobbing” como una “una agresión psicológica con una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y/o su egreso de la organización empresarial”.

Ante la realidad imperante es visible la necesidad de que los legisladores se aboquen a la sanción de una ley que proteja a los trabajadores frente al mobbing, así como la sanción de un instituto procesal como el de la carga “dinámica” de la prueba, que hasta ahora sólo está establecida en los códigos procesales civiles de dos provincias: Corrientes y La Pampa, ya que mediante esta teoría procesal sería posible superar la notoria dificultad que se le presenta a las víctimas para ofrecer y producir pruebas a favor de su postura sobre los hechos en debate, ya que -por lo general- no cuentan con testigos presenciales o los que podrían serlo adoptan una actitud evitativa por temor a recibir represalias en sus ámbitos laborales. De acuerdo con esta teoría, la carga de probar le es impuesta a la parte que se encuentra en mejores condiciones para aportar la prueba, sea por motivos técnicos, fácticos o profesionales.

Es así que en los juicios en los que media controversia fáctica sobre mobbing resultaría de utilidad dar operatividad a esta institución que posibilita, en definitiva, el logro de la verdad real u objetiva e impide que una de las partes del litigio, generalmente la demandada, se limite en su escrito de contestación de demanda a efectuar una cerrada negativa sobre la existencia del hecho, sin siquiera aportar presupuestos fácticos que apuntalen su defensa.

Nótese que en el punto rige el art. 356 del CPCCN como herramienta que puede válidamente utilizarse en estos casos que presentan hechos de difícil prueba. Esta norma adjetiva establece que el demandado en juicio no sólo debe en su escrito de contestación a la demanda producir una negativa categórica de cada uno de los hechos expuestos en el escrito de demanda (inc. 1º) sino que, además, debe “especificar con claridad los hechos que alegare como fundamento de su defensa” (inc. 2º). De ello se sigue que el demandado no cumple la exigencia procesal con una mera negativa fáctica (es decir, la obligación procesal que prevé el inc. 1º) sino que también está obligado a invocar y probar los hechos en los que hizo descansar su tesitura defensiva (inc. 2º). Por ende, a esta disposición procesal puede acudirse con eficacia para sortear las connotaciones probatorias que ofrece este tipo de pleitos.

La denominación como “dinámica” es por oposición a la carga “estática” de la prueba que contempla el art. 377 del CPCCN. El primer antecedente jurisprudencial en nuestro país proviene precisamente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Perón, Juan Domingo” (sentencia del 1957/06/21, La Ley, 87-110) y cuarenta años más tarde en la causa “Pinheiro, Ana María y otro c/ Instituto de Servicios Sociales para el Personal Ferroviario”.

Es necesario remarcar con énfasis que la aplicación de esta teoría, en cada específico caso, deberá efectuarse con prudencia y con carácter residual, porque no será menester utilizarla si la prueba producida en la causa genera convicción sobre el tema en debate, sin importar qué parte la trajo al proceso en razón del principio procesal de adquisición probatoria.

También debe tenerse en cuenta, para que no haya confusión, que la carga “dinámica” no provoca de modo automático que la prueba en el juicio recaiga sobre el empleador. En primer lugar, para hacerla operativa en el caso el actor deberá traer indicios que permitan inferir la existencia del acoso (art. 165 inc. 5° del CPCCN). Una vez que el actor aportó esos elementos indiciarios, recién allí se produce la inversión de la carga de la prueba y será entonces el demandado quien tendrá a su cargo la invocación (en el escrito de contestación: art. 356 inc. 2° CPCCN) y la prueba acerca de que medió una causal objetiva y diferente a la del acoso que ha sido atribuido.

Capítulo 4. Análisis jurisprudencial

Si bien no existe un criterio jurisprudencial unánime para establecer cuándo se está en presencia de la figura del *mobbing*, los tribunales han ido definiendo su alcance y podría decirse que aquélla se da cuando el trabajador es objeto repetido de abuso por parte de sus superiores y, en particular, víctima de prácticas destinadas a aislarlo del ambiente de trabajo y, en los casos más graves, de repelerlo, prácticas cuyo efecto es atacar gravemente el equilibrio psíquico del trabajador.

Por ejemplo, en un caso ha sido posible observar que la Cámara Nacional del Trabajo rechazó el planteo de una trabajadora por el que pretendió que su empleador le indemnice el “daño psicológico” que le causó una supuesta persecución moral previa a su despido. En concreto, la Sala X del tribunal estimó que la empleada no pudo demostrar que fue víctima de *mobbing* y así frenó las aspiraciones de la trabajadora de cobrar una suma más abultada como indemnización por ser declarada cesante.

El vacío normativo en torno al *mobbing*, que se suma a la vaguedad del término, hace que los tribunales admitan reclamos ya sea como causal de despido indirecto, como acto discriminatorio y hasta como un riesgo laboral, según como veremos seguidamente.

A pesar de este vacío de una legislación específica sobre la figura del *mobbing*, la doctrina judicial ha avalado esta figura como causal de despido, tal como se estipula en el ya mencionado caso “Dufey c/Entretenimientos Patagonia”, considerado un “leader case” en la materia, donde una trabajadora se consideró despedida alegando haber sido objeto de “persecución psicológica”. Se trata de una sentencia del 6/4/2005, en la cual el tribunal sostuvo que el ‘*mobbing*’ se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente (Álvarez Chávez, 2009).

Los medios probatorios juegan un rol fundamental durante el procedimiento laboral dada la carga impuesta a ambas partes durante dicho proceso y son luego decisivos para el juez en el momento de dictar sentencia. Ya he expresado en el capítulo precedente mi opinión respecto de adoptar la teoría de las cargas dinámicas. En el *mobbing* o acoso moral no hay un

criterio definido de parte de las salas laborales, dependiendo en consecuencia de las interpretaciones de los hechos y de la aplicación de herramientas procesales de que se valen los mismos a los fines de justificar su decisión en la causa laboral que tienen que analizar.

Sin embargo, es posible observar un nuevo cambio, ya que el marco de discrecionalidad que poseían los empleadores a la hora de elegir sus empleados, se ve ahora limitado y hasta podríamos decir condicionado por la justicia. Desde el principio uno de los derechos por así decirlo, que le correspondía al empleador, era el denominado *ius variandi*, entendido este como la potestad del empleador de modificar las condiciones de trabajo en forma unilateral, en la medida que estos cambios no afecten modalidades esenciales del contrato, se ejerza con razonabilidad y no generen daño moral o material al trabajador. Un fallo reciente de la justicia condiciona este ámbito de discrecionalidad, obligando al empleador a reincorporar a un trabajador que había sido despedido, y para así decidir se utilizó la figura de discriminación laboral. Se advierte de esta manera la aparición de un nuevo agujero negro en el sistema con su riesgo consiguiente, ya que a partir de ahora se podría utilizar este argumento prácticamente sin límites por cualquier empleado que pretenda el mismo resultado.

En este apartado se presentará una serie de fallos judiciales sobre como los tribunales han tratado la cuestión del acoso laboral en nuestro país. Para poder apreciar la evolución que ha tenido presentaré sentencias en donde los tribunales hicieron lugar a la acción iniciada por los trabajadores y otras en las cuales los tribunales han desestimado dicha acción, procurando distinguir sus principales fundamentos y, a la vez, registrar las diferencias en las tendencias jurisprudenciales halladas.

A partir del análisis de estos casos tomados a modo de ejemplo es posible advertir que, aunque en Argentina se cuenta con una serie de leyes que protegen las relaciones del trabajo, ellas no son suficientes para combatir los efectos negativos generados por este tipo de procedimiento en el ámbito laboral. La prevención como herramienta eficaz contra el *mobbing surge*, por un lado, del análisis legislativo donde no existe una regulación que proteja de manera integral a los trabajadores de éste país; sólo algunas provincias han previsto esta figura pero con lineamientos poco definidos, y también pueden citarse algunos proyectos de ley nacionales truncados. Y, por otra parte, del análisis jurisprudencial se pudo concluir, tal como se ha observado, que en pocos casos nuestros tribunales han reconocido este fenómeno consiguiendo la víctima sólo un resarcimiento económico, lo cual no es suficiente para la

complejidad que encierra esta temática, ya que a veces la víctima queda con secuelas irreversibles.

En algunos casos resulta significativo que los Fallos se rotulen como ‘mobbing’ o ‘acoso moral’ en sus carátulas, cuando se trata de situaciones de despido indirecto a raíz de tratos denigrantes, hostiles y/o injuriosos hacia los empleados.

Diversos Fallos de la Justicia han dado en catalogar el accionar del maltrato por parte del empleador como mobbing. No obstante, las leyes que han sido utilizadas para sancionar las penas no se refieren a esta temática específicamente, ya que los casos que han sido estudiados remiten al ámbito privado.

Es por ello que los Jueces deben apelar a un conjunto de Leyes y artículos que justifiquen el despido indirecto pero que no abordan la problemática que genera la violencia laboral. Por último, de la mano de lo anterior y en relación con la orientación de la pena, en muchos casos los efectos del malestar padecido a causa del maltrato laboral no son remediados mediante la sola dación de una remuneración económica, lo cual es la tendencia frecuente al tomar una resolución. En este sentido, es posible conjeturar que tampoco sería operativa la sanción del acosador por la vía de la suspensión, sino que quizá debería contemplarse la probation como medio posible para la modificación de las conductas hostiles que tienen lugar, aunque este tema merece aún un debate por parte del conjunto de la sociedad, y especialmente de quienes en su seno legislan.

Como dije, a continuación se presenta una serie de fallos judiciales que dieron tratamiento a la cuestión del acoso laboral en nuestro país, para lo que se escogió –como ya se adelantara- una selección de sentencias en donde los tribunales hicieron lugar a la acción iniciada por los trabajadores y otras en las cuales los tribunales han desestimado dicha acción, a saber:

4.1. Cobice Oscar c/Danone Argentina S.A. s/despido

En este caso la Cámara del Trabajo rechazó una reparación por acoso laboral planteada por un ex empleado de la empresa Danone. Los jueces al analizar este fallo “que no toda desavenencia profesional implica o da origen al acoso moral”. Los camaristas, en su sentencia, citan a Marie-France Hirigoyen, explicando que en las pruebas aportadas no se

aprecia la característica principal del mobbing, que se asienta en la repetición de actitudes, palabras y conductas que, tomadas por separado pueden parecer anodinas pero cuya repetición y sistematización las convierte en destructivas.

Los jueces sostuvieron que esa situación no se configuró en el caso analizado, y añadieron que de los propios argumentos esgrimidos en el recurso de apelación a fin de sustentar la pretensión. De acuerdo con algunos testigos, la trabajadora fue trasladada de establecimiento y en la nueva dependencia desempeñó tareas de menor rango. Tras dos años y medio en el lugar, sufrió una discopatía lumbar (por una causa ajena al trabajo) y fue reasignado al lugar de trabajo originario sin darle tareas específicas hasta que fue despedido dos meses después. Estas circunstancias resultan insuficientes para concluir que la empleadora adoptó la conducta de ensañamiento personal, continuo y denigrante que caracteriza a la figura del mobbing, y que avalaría con motivo del daño ocasionado un resarcimiento adicional al previsto en el art. 245 de la LCT, como tampoco se presentaron pautas que avalaran la aplicación de la Ley N°23.592, de antidiscriminación.

Como se puede observar en este caso, los jueces decidieron rechazar la demanda por parte del empleado, aduciendo que la reducción de la categoría y el incremento de condiciones desfavorables no eran causas suficientes para fundamentar el reclamo presentado. Además los jueces tuvieron en cuenta que el trabajador solo realizó dicho reclamo luego de que la empresa lo desvinculara. En relación a la conducta llevada adelante por la empresa la Cámara consideró que se trató del ejercicio legítimo del “ius variandi” contemplado en el artículo 66° de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

Respecto al reclamo por daño moral que resultó de la situación padecida por el trabajador, los jueces consideraron no mereció un reclamo autónomo en el marco de las normas que regulan el resarcimiento de enfermedades laborales.

Los jueces al brindar sus argumentos respecto a los motivos que en que se basan para fallar en contra del trabajador, lo hacen apoyándose en el artículo 66 de la ley 20.744, es decir en la facultad que tiene el empleador para modificar las formas y modalidades de trabajo; ahora si analizamos como continúa el citado artículo observaremos que esa facultad tiene ciertos límites, límites que por cierto buscan evitar los abusos por parte del empleador. Así continúa el artículo 66 de la ley 20.744 *“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”. Es mi opinión que el caso bajo análisis encuadra en esta segunda parte del artículo 66, es decir que la situación denunciada por el trabajador se trata de un abuso de esa facultad con la que cuenta el empleador, que además le provocó un perjuicio al dependiente, y si de la cuestión probatoria surgiera alguna duda esta debe ser a favor del trabajador, según el principio que rige en el Derecho Laboral del “in dubio pro operario” y que estipula claramente el artículo 9 de la ley 20.744.

Además los jueces en sus argumentos hacen referencia a la situación que el trabajador no denunció la situación hasta el momento en que fue desvinculado de la empresa, tal como se presenta pareciera que es este un motivo de atenuación o justificación de lo ejecutado por la empleadora. Aquí podemos observar uno de los problemas que debe afrontar el trabajador al momento de denunciar una situación de abuso laboral por parte de su patrón. Si tratamos de interpretar lo que sugiere la Cámara, es decir, denunciar esta situación antes de que se produzca el despido, el trabajador debería, por ejemplo, considerarse injuriado y en situación de despido indirecto para luego poder reclamar los conceptos rechazados por el tribunal. La cuestión más relevante que quiero destacar del comentario que hago sobre este fallo no es el acuerdo sobre si es correcta o no la sentencia, ya que para eso debería ponderar las diferentes variables que se le presentaron a los magistrados para resolver el caso, lo que pretendo con la crítica al mismo es dejar a la luz la situación de desamparo en la que queda el trabajador por la falta de una ley que regule el acoso laboral. Sobre todo porque tenemos que presuponer que quien sufre los efectos del acoso, quizás no desee terminar el vínculo laboral con la empresa, por ser esta su única fuente de ingresos, y prefiera encontrar una solución que le permita su continuidad. Es decir que las actuales “soluciones” indirectas pueden llevar al trabajador a sufrir un doble perjuicio, el acoso laboral y la pérdida de empleo.

4.2. Aristimuño, Daniela Alejandra c/Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal

Este fallo es de interés ya que se profundiza sobre la dificultad de probar y configurar el mobbing en la normativa laboral y penal argentina. Aquí la actora, para fundar el distracto invocó como injuria la resistencia de su empleadora, materializada en el intercambio telegráfico, a acceder a los requerimientos de sus intimaciones previas en las que había solicitado el registro de la fecha de ingreso por ella denunciada, el pago de horas extra y de las

diferencias salariales que estimaba adeudadas y el cese de una supuesta conducta de persecución y hostigamiento presuntamente desplegada por sus superiores jerárquicos y que la privaba de sus derechos “como trabajadora y como persona”.

Aristimuño denunció que las labores que cumplía no eran debidamente retribuidas, pues su empleadora le abonaba un salario inferior al que le correspondía en función de las tareas que realizaba, en especial desde fines de 2005, cuando se le asignó el cargo de coordinadora de los ciclos de actualización, el que antes era ocupado por otra trabajadora que por similar puesto cobraba una remuneración notablemente superior. Indicó además que, cuando reclamó el debido incremento de sueldo, sus superiores jerárquicos rechazaron de plano la solicitud y comenzaron a castigarla con tratos hostiles, persecutorios e injuriantes hacia su dignidad, incrementando sus labores y horario de trabajo, el que debió extender en dos horas diarias más sin que se le abone la correspondiente contraprestación.

Luego de narrar las circunstancias que, según la reclamante, la condujeron a considerarse despedida el 14/03/08, se concluye que las pruebas que aportó no resultan hábiles y suficientes para probar los extremos injuriantes invocados en el colacionado rupturista. Cabe mencionar al respecto que la sentenciante de grado consideró que las pruebas producidas por la actora no eran idóneas para demostrar que fue sometida a tratos hostiles, vejatorios o lesivos de su dignidad, tal como en forma genérica lo apuntó en su demanda, por lo que no es posible relacionar el padecimiento psíquico detectado por la médica con el trabajo cumplido a las órdenes de la demandada. Analizada a la luz de los lineamientos que establecen los arts. 386 del CPCCN y 90 de la L.O., tampoco permite ver comprobado un clima de trabajo con un grado de hostilidad o agresividad idóneo para considerarlo generador de aflicción moral resarcible, o bien de mobbing.

En cuanto a las declaraciones testimoniales de testigos de la relación laboral en conflicto, en su mayoría están formadas por apreciaciones de declarantes que no tuvieron contacto directo con la situación que se relata ni tampoco aportaron datos concretos que lleven a esclarecer la cuestión, de modo que sus dichos carecen de idoneidad para comprobar una situación de hostigamiento hacia la actora o una situación objetiva de ambiente laboral dañino. En efecto, del fallo se desprende que no aportaron ninguna circunstancia de lugar y tiempo para situar los hechos que relatan, tampoco explicaron en forma objetiva en qué consistía el maltrato ni tampoco describieron conductas que subjetivamente calificaron como "malos tratos".

Las omisiones de los testigos impiden comprobar si los jefes se comportaban sencillamente sin la cortesía y la educación esperable en la relación de empleo o si, en cambio, incurrieron en actos ilícitos conductuales capaces de lesionar la psiquis de la trabajadora. De todos modos, en el caso bajo examen no sólo no fue demostrado el “mobbing” denunciado en el escrito inicial sino que, luego de examinar las pruebas, no se halló demostrado que la accionante haya estado sometida a un entorno laboral general hostil, denigrante, idóneo para provocar daños.

En el segundo caso, se pone de manifiesto otro gran problema de la falta de regulación, la cuestión probatoria. En este caso, a diferencia del anterior, la actora decide considerarse despedida por considerar que ha sido víctima de diferentes situaciones de acoso laboral, es decir se considera injuriada y utiliza la vía del despido indirecto. En este caso la dificultad para la trabajadora giró en torno a la demostración del acoso laboral del que fue víctima. Los jueces consideraron que las pruebas presentadas no eran idóneas para demostrar los padecimientos sufridos. Me pregunto, ¿es posible en estos casos receptar la prueba indiciaria?, y en caso afirmativo, ¿Cómo se complementaría con la inversión de la carga probatoria a favor del trabajador?

Respecto a los interrogantes planteados, creo que es posible y necesario receptar la prueba indiciaria, y así facilitar la vía probatoria a la parte más débil de la relación laboral, ya que resulta sumamente dificultoso poder probar la situación de mobbing, sobre todo por el modus operandi que suelen utilizar los acosadores, en donde la mayoría de las veces el acoso no es a la vista de todo el mundo sino que se aparta a la víctima para cometerlo. En estos casos el indicio es, creo yo, esencial. Con esto no quiero decir que la prueba deba valerse solamente de indicios, sino que debe ser la base sobre la cual debe apoyarse el juez para analizar las pruebas, ya que como surge de su definición, “el indicio es un fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”. Así, es un ejemplo de indicio que un trabajador que se ha opuesto a aceptar una orden injusta sea cambiado de tareas o despedido en un lapso de tiempo inmediato (extraído de los argumentos de la Dra. Estela Milagros Ferreirós en “Menghi Emilio Oscar C/United Airlines Inc. S/ Despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del trabajo, Sala VII, 2/11/2010).

Como consecuencia lógica de la existencia de esos indicios correspondería aplicar el principio de la carga dinámica de la prueba, principio que se expresa a través de un conjunto de reglas excepcionales, y permite desplazar la carga de prueba a quien este en mejores

condiciones de presentarla, ya sea por condiciones profesionales, técnicas o fácticas, que el caso del acoso laboral estaría en cabeza del empleador. Creo que en lo que respecta a la cuestión probatoria, esta sería la solución que debiera contener una ley que regule la temática del mobbing en nuestro país.

4.3. Dufey c/Entretenimientos Patagonia

Este caso es uno de los primeros a nivel nacional que reconoció la ocurrencia de mobbing como justificativo de un despido indirecto. En ella, una mujer que se desempeñaba en un casino invocó como causal de despido indirecto el mobbing, aduciendo que había sufrido persecución laboral. En principio la Cámara no hizo lugar a la demanda incoada.

A falta de legislación específica sobre el tema, los jueces analizaron la doctrina nacional y extranjera sobre la cuestión y entendieron que "el principio in dubio pro operario imponía a la instancia de mérito la ponderación de esos factores del mobbing en todo su contexto y resolverla".

En ese sentido, el voto de la mayoría expresó que "no corresponde a la instancia extraordinaria la merituación del hecho, pero sí ingresar en la razonabilidad del juzgamiento por el grado con ajuste al derecho a aplicar. Evidentemente no se aprecia (...) una objetiva aprehensión de dichas cuestiones de hecho y prueba en función de la referida invocación del mobbing por parte de la actora".

El Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro declaró la nulidad parcial de la resolución recurrida, puntualmente en lo que respecta a "al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral de que habría sido víctima la trabajadora y su valoración como causal de autodespido", y ordenó remitir las actuaciones a la instancia de origen para que proceda a valorar la existencia o no de la persecución alegada por la actora. En virtud del principio "in dubio pro operario", el tribunal de mérito debe ponderar los factores de "mobbing" invocados por el actor como causal de despido indirecto, aun cuando no hayan sido suficientemente expuestos en la demanda los factores de la alegada persecución laboral (del voto del doctor Lutz)

Como se puede observar, la demanda se focalizaba en dos aspectos controversiales: a) la categorización pretendida por la actora, con las consecuentes diferencias salariales

derivadas de ella y su invocación como injuria económica fundante del autodespido; b) y la situación de persecución de la que habría sido víctima la actora, la que también se invocó como causal de grave injuria impeditiva de la prosecución del vínculo. Si bien en un primer momento, según la Cámara, nada se pudo demostrar sobre las graves persecuciones que habrían llevado a la actora a somatizar las tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima, pues del intercambio epistolar, sólo se rescataba la imposibilidad de ella para cumplir su débito laboral. Es decir que la dificultad probatoria del mobbing, para este caso puntual, primó sobre el principio de “in dubio pro operario”. De todos modos, como vimos, el Tribunal Superior de Río Negro hizo lugar al recurso de casación presentado por la trabajadora y declaró la nulidad de la sentencia de Cámara, ordenando un nuevo pronunciamiento, al plantear que el principio in dubio pro operario imponía a la instancia de mérito la ponderación de los factores asociados al mobbing en todo su contexto, y resolver la cuestión.

Los jueces en este fallo dijeron lo siguiente: con relación a los protagonistas del mobbing se ha dicho: “Se debe destacar que el mobbing puede ser ejercido en forma vertical y horizontal. El primero de ellos es el que ejecuta el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del obrero de la empresa, por resultar su presencia incómoda. Dicha 'incomodidad' puede obedecer, entre muchas otras causas, a la eficiencia del atacado, a su elevado nivel intelectual, a una posibilidad de ascenso o por contar con una lucidez que a las claras excede a la del mobber. La segunda hipótesis es la que se genera entre pares, es decir, entre trabajadores, pues ven en la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias”.

En lo que respecta a este fallo, si bien su importancia radica en el reconocimiento que hace del mobbing, vuelve a dejar al descubierto la necesidad de una ley sobre el acoso laboral. Desde mi punto de vista, y reitero nuevamente, la intención de la crítica es mostrar otro punto de vista y no valorar la actuado por los magistrados, cuestión para la que debería contar con todos los elementos de prueba a los que tuvieron acceso estos últimos, creo que en este caso las pruebas presentadas por la actora eran indicio suficiente para ingresar a analizar a fondo la existencia o no del acoso laboral, es más, creo, al contrario de lo que opina el tribunal, que la Cámara contaba con pruebas suficientes para advertir una situación de acoso laboral, en cuanto la propia psicóloga de la empresa advertía que la empleada se encontraba muy angustiada y deprimida, como reacción a la difícil situación laboral en la que se encontraba,

incluso sugería continuar con la suspensión de actividades por veinte cinco días más, y por otro lado la empresa intimidaba a la trabajadora a retomar las tareas bajo apercibimiento de tener por abandono de trabajo. Surge de lo analizado, que la falta de reglas claras sobre el acoso laboral termina por perjudicar siempre a alguna de las partes, sobre todo a la más débil, en este caso el trabajador.

Incluso es interesante analizar el concepto de mobbing que utiliza el Tribunal, ya que como hemos visto hay una variedad importante de definiciones sobre el tema, pero lo importante aquí es destacar la dependencia de la concepción subjetiva que tiene cada juez al resolver cada caso por la falta de reglas claras. Cito un fragmento en cuestión *“Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima... La agresión tiende a desencadenar ansiedad, y la víctima se coloca en actitud defensiva (híper vigilancia) por tener una permanente sensación de amenaza, surgiendo sentimientos de fracaso, impotencia y baja autoestima. El (la) trabajador(a) queda desestabilizado(a),..., debilitado(a) y estigmatizado(a), siendo considerado(a) como una persona de “difícil convivencia”, “mal carácter” y “loco”(a)... La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la caída de la producción y por la falta de calidad del producto producido o del servicio prestado. Por presentar depresión reactiva, disturbios del sueño, mareos, pérdida de la concentración, irritación, y por contar con escasa información sobre sus tareas, está más propenso a sufrir accidentes de trabajo, ... Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficiencia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios en la justicia, aumento de accidentes y enfermedades de trabajo), como en los costos intangibles, (reputación de la empresa, relaciones con la sociedad y sabotaje). La sociedad en general pierde por causa de los gastos previsionales, debido a las discapacidades para el trabajo.”* A diferencia de otros conceptos en donde se hace referencia a los pasos que transcurren en el mobbing desde una mirada objetiva, es decir, la forma en que transcurre o al comportamiento del sujeto agresor, por ejemplo, en este caso se centra en los efectos que el acoso puede tener en la víctima.

4.4. Lambir, María Elsa c/Aguas Cordobesas SA s/demanda.

En este caso, la Cámara Laboral de la Provincia de Córdoba hizo lugar al reclamo de una trabajadora por el despido indirecto causado por la empleada que, en la decisión de

cesantear a un grupo importante de empleados, ejerció una política de presiones que se vio exteriorizada en el reemplazo de sus claves informáticas y telefónicas y en el no otorgamiento de tareas. Todas esas medidas adoptadas por la organización fueron con miras a que la empleada aceptara la propuesta de retiro que ofrecía la demanda, notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente.

El fundamento por el que la cámara de Córdoba considera que el despido indirecto puede considerarse como justificado no es otro que la tradicional injuria, en los términos del art. 242 de la L.C.T. 20.744 para que el trabajador se diese por despedido en forma indirecta (art. 246 de la L.C.T.), es decir en la negativa de garantizar la ocupación efectiva, lo que viola el art. 78 de la LCT. Si bien el fallo hace constar que la actora acusó la existencia de acoso laboral, presentando las listas que circulaban por la empresa, donde figuraban los trabajadores que iban a ser despedidos y el proyecto de acuerdo que se proponía, todo ello sumado a la concesión de licencias, agrega inmediatamente que también fue cierto que a esos trabajadores se les privó de la realización de sus tareas habituales. Claramente, la sentencia considera como injuria la falta de otorgamiento de ocupación efectiva. Se considera por lo tanto que se está frente a un despido indirecto. Al decidir de esta manera respecto al despido y rechazar el resto de las pretensiones de la actora, fundadas en hechos no probados y presumiblemente inexistentes, es de pensar que el fallo se ajustó a lo determinado legalmente, descartando al mobbing como causal predominante.

Se observa aquí que si bien se hizo lugar a la demanda de la trabajadora, no se llegó a probar el mobbing aducido, lo que, según los magistrados, no hubiera modificado la indemnización tarifada por la LCT. Por ello los jueces no profundizaron en el análisis de los planteos de mobbing de la reclamante. Es decir, que según lo expresado en el fallo por los jueces de este caso, cuando dicen *“que cuando de diversas causales se trata, no resulta necesario demostrar la totalidad de ellas, salvo casos de concatenación causal”*, están asumiendo que el acoso laboral, si es reconocido, solamente serviría a la accionante como justificativo de injuria laboral, descartando todos los demás remedios legales que hemos venido analizando, y los perjuicios que le podría ocasionar al trabajador el mencionado acoso. Dicho sea de paso, la falta de contemplación por parte de los magistrados respecto de que el acoso laboral pueda encuadrar en figuras como, por ejemplo, siniestro laboral o daño del Código Civil, deja sin reparación la situación sufrida por la trabajadora y solo consigue la desvinculación con la indemnización tarifada, habilitando de esta manera, a que las empresas

sigan utilizando la vía del mobbing para conseguir desvincular a los trabajadores con el menor costo posible, o muchas veces sin ningún costo, ya que muchos trabajadores acorralados por la situación, renuncian sin realizar ningún reclamo.

4.5. Blanco, Silvia M v. Deheza SA s/indemnización por despido

Particular relevancia tiene esta sentencia ya que en ella se da lugar a la apelación de la trabajadora afectada por mobbing, y a la vez se cuestiona la valoración de las pruebas realizadas por el juzgado de origen, arribándose a la conclusión de que se dio una situación de mobbing, y por lo tanto, la causal de despido indirecto.

La señora Juez "a quo" había rechazado la demanda orientada al cobro de una indemnización por despido, rubros accesorios y una reparación pecuniaria, fundada en el derecho común, dirigida a mitigar el daño patrimonial y moral derivado del maltrato laboral o mobbing. Esta decisión se adoptó luego de valorar las pruebas producidas y los antecedentes del caso, concluyéndose en primera instancia que la situación de despido indirecto en que se colocara la actora no había sido ajustada a derecho. Contra tal decisión se alza en apelación la parte actora, recurso que tuvo favorable recepción.

Al comienzo de su argumento, desde un encuadre jurídico y fáctico, la jueza advierte que cuando son varias las causales invocadas por el trabajador o la trabajadora en la comunicación resolutoria por la que se denuncia el contrato de trabajo, basta la comprobación de una de ellas para tener por configurada la injuria, de acuerdo con el art. 242 de la LCT, siempre y cuando ésta tenga la entidad suficiente de modo que impida la prosecución del vínculo en condiciones normales. Desde esta perspectiva, probada tal causal, se torna inconducente el análisis de las restantes causales que hubiesen sido invocadas para la ruptura, situación que también se mencionó en la sentencia precedente, con la diferencia de que en este caso la jueza de la Cámara de Apelación sí entiende que se ha configurado mobbing, basándose principalmente en la prueba testimonial de testigos, tanto compañeros de trabajo de la parte actora, como clientes del autoservicio donde se desempeñaba laboralmente.

En efecto, a criterios de la jueza, los testimonios de los testigos, propuestos por la actora, resultan precisos, contundentes y de consuno en cuanto a la descripción de las características del ambiente de trabajo en el que prestó servicios la señora Blanco. Todos ellos

avalan sus dichos iniciales porque dan cuenta en forma cabal de los malos tratos que padecía el personal del shop de la estación de servicio, propiedad de la demandada, los que provenían del administrador del negocio y en ocasiones de parte del encargado. Asimismo, los dichos de los testigos coadyuvan para corroborar la tesis actora, pues denotan en sus discursos que se trataba de un ambiente laboral tenso.

“Accorinti, quien fuera compañera de trabajo de la actora hasta el año 2003, dijo que a partir del nuevo administrador (de apellido Aguirre), se empezó a trabajar mal porque éste comenzó con actitudes de persecución; que eran frecuentes los maltratos y sus fuertes gritos, incluso delante de los clientes; que éstos muchas veces se quejaron; que dicho maltrato era proferido tanto a la actora como a los demás empleados; que se iba a trabajar nervioso; que "por cualquier cosita te retaba" y de muy mala manera; que generalmente era por cuestiones de falta de cambio o monedas en la caja; que siempre los reproches eran con palabras fuertes y gritos y que cuando eran en el depósito o en la oficina, los gritos se escuchaban desde el salón del shop. Esta testigo dijo que renunció por los problemas de salud que le trajo aparejado ese trabajo.

Albornoz, clienta del mini mercado, al que concurría todos los días de la semana para desayunar, alrededor de las 7 horas, antes del ingreso a su trabajo en el Colegio Emaús, de la localidad de Haedo, lo que realizó con habitualidad desde el año 1998 y continuaba haciéndolo en noviembre de 2007, tiempo en que se celebró la audiencia actuada a fs. 385, expresó que había maltrato con los chicos que atendían; que les llamaban la atención delante de clientes de manera abusiva, humillándolos; que asentó una queja por escrito en el libro de la empresa porque presenció cuando ante la falta de cambio y monedas, un superior o jefe le llamó la atención a la actora a punto tal de hacerla llorar, que incluso otro cliente que estaba presente lo llamó "grosero" por tal situación, que presencié más episodios de ese estilo, siempre con tonos fuertes y ofensivos, "como que el empleado no servía para lo que estaba haciendo". “

Los testimonios precitados provienen de personas que tuvieron un conocimiento directo, es decir, que se contactaron in situ con el ámbito de trabajo en el que se desempeñó la actora y presenciaron y percibieron con sus sentidos (vieron y oyeron) los distintos episodios de maltrato que padeció. La juez estima entonces que tienen y debe atribuírseles valor suficiente de convicción, según las reglas de la sana crítica y lo preceptuado en el artículo 386 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN).

A los testimonios se suman los resultados de los estudios médicos y psicológicos, que corroboran la situación de mobbing padecida por la señora Blanco. Igualmente, la jueza repara en que la actora intimó previamente a su empleadora para que proveyera el cese de los malos tratos y la sistemática persecución y ofensiva contra su persona y demás empleados, así como solicitó no manejar la caja para evitar las continuas situaciones conflictivas a las que tal tarea la exponía sin solución de continuidad. Tal gesto fue revelador y demostrativo de su buena fe contractual, a través del intento de que la empleadora, puesta en aviso de la situación, superase la misma, conservándose de esta forma el contrato como concreción de la máxima contenida en el art. 10 de la Ley 20.744. Distinta fue la actitud que adoptó la empleadora, quien mediante simples negativas y con actitud reprochable, se limitó a rechazar el pedido que tenía fundamento válido y omitió adoptar medidas orientadas a superar la nocividad del ambiente hostil denunciado

En este caso se advierte entonces cómo es posible apelar a la normativa civil para sancionar casos de mobbing en el ámbito laboral. Pero también vuelve a poner de manifiesto la complejidad en la cuestión probatoria en cuanto al fallo del “a quo”, es decir que a pesar de la cuantía y claridad de las pruebas presentadas por la accionante, su reclamo había sido desestimado en la instancia anterior. Esta situación deja clara la necesidad de una ley que regule detalladamente y de manera específica el acoso laboral, ya que creo que este caso es una muestra o un modelo respecto a la cuestión probatoria, es decir, creo que es prácticamente imposible, dentro del ámbito laboral, hacerse con muchas más pruebas de las que la actora presentó en este caso.

4.6. Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A. s/despido.

Aquí la Justicia Laboral, Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), condenó a la empresa Galeno Argentina S.A. a indemnizar a una trabajadora que se consideró despedida como consecuencia directa del acoso moral o mobbing sufrido. Se trata de una enfermera con más de 10 años de servicio, que en los últimos tiempos recibía constantes malos tratos de parte de sus superiores, con quienes aparentemente había competido por cargos de dirección. En un fallo dividido, el Tribunal revocó la sentencia de primera instancia y por mayoría consideró que el dictamen pericial psicológico era contundente y avalaba el reclamo de la trabajadora.

El camarista que votó por la negativa no consideró probado el componente subjetivo, perverso e intencional que permite definir lo que en jurisprudencia, medicina y sociología del trabajo se ha identificado bajo la denominación de “mobbing”, y en consecuencia propuso confirmar la sentencia de primera instancia, en cuanto había rechazado la demanda por carencias de orden probatorio. Sin embargo, los otros camaristas disintieron, y consideraron que el dictamen pericial no sólo ilustraba las condiciones actuales de salud de la trabajadora, sino que también era un reflejo directo de la larga lucha sostenida entre ésta y sus oponentes, circunstancialmente ganadoras de puestos laborales por encima del suyo.

Los camaristas destacaron esta forma de hostigamiento como uno de los casos típicos que se presentan normalmente como motores del acoso laboral, “el temor a que una trabajadora le haga “sombra” a otra y la rivalidad como palanca para tratar de deshacerse de alguien que molesta en la carrera laboral”. Este fallo, además de reafirmar la tendencia a la erradicación de las malas artes patronales en cuanto a las condiciones de trabajo de su personal, alerta sobre la posibilidad de que sea sancionada la empresa que no advierte la desaprensión con que a veces se ejerce el poder delegado en trabajadores de dirección, y cómo incide el maltrato en la salud del personal. En efecto, los jueces condenaron a la empresa a abonar \$96.022,38, más la tasa de interés activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos.

En definitiva, la causa encuadra perfectamente en un caso de mobbing o acoso moral, ya que la trabajadora sufrió maltratos continuos de parte de quienes le daban las órdenes de trabajo, afectando a la misma física y psicológicamente, ocasionándole un daño moral irreparable. A partir de este fallo, se observa en los últimos cinco años una tendencia cada vez más firme en la Justicia Nacional del Trabajo a aceptar y dar amparo a los reclamos por mobbing. Antes de estos fallos, que se vienen dando de 2006 en adelante, los reclamos y demandas por mobbing se presentaban con bajas expectativas en su procedencia, toda vez que la mayoría habían sido descartados por la dificultad de reunir pruebas adecuadas.

Es decir que la empleada padeció un pleno hostigamiento que conforma la serie de maltratos constantes que hace que la víctima sufra un desgaste emocional y que la conduce a un tratamiento psicológico. In facto, las pruebas aportadas en el caso acreditan plenamente que la enfermera sufrió mobbing a través de las pruebas testimoniales y la pericial médica que le diagnosticaron un “trastorno mixto ansioso-depresivo de moderada a severa intensidad. Por

ello, se le recomendó un tratamiento psicoterapéutico con una sesión individual por semana durante dos años, más el suministro de psicofármacos.

Lo interesante de este caso es que la mayoría de los magistrados consideraron que el dictamen pericial no solamente tuvo en cuenta las actuales condiciones de salud en que se encontraba la actora, sino que además lo vincularon con largo período de tiempo en que la actora venía padeciendo la situación denunciada. Es decir el nexo causal entre el padecimiento y la situación que lo generó.

Además en este caso se puede observar como es sancionada la empresa, por las malas prácticas llevadas adelante por el personal con poder de dirección delegado, y como incide la indiferencia de la empresa en la salud de los trabajadores. En este punto me parece interesante destacar que sería atinado que la ley que regule el mobbing debiera atribuir responsabilidad solidaria entre el acosador y la empresa, a los fines de que cada uno asuma la responsabilidad que le corresponde.

4.7. Síntesis de tendencias jurisprudenciales

Al revisar las sentencias seleccionadas y analizadas es posible distinguir dos tendencias jurisprudenciales claras, aquellas que reconocen el mobbing y sus implicancias negativas en el trabajador y aquellas que no lo reconocen, generalmente estas últimas por tenerlo como no probado. Pero en ambas se observa la dificultad de reunir pruebas, aún con testimonios de testigos directos del acoso laboral. Una característica relevante, que surge de analizar los fallos citados, es que parece que existe una marcada tendencia a reconocer los casos de mobbing, sobre todo en los fallos posteriores a “Dufey c/Entretenimientos Patagonia”. En estas sentencias –la mayoría argumentadas a partir de la LCT-, si bien se reconoce la necesidad de castigar y erradicar el mobbing, aun cuando en buena parte se le confiera la razón a los trabajadores, se insiste en la inadecuación o se aducen motivos técnicos y/o administrativos para descartar las demandas de las partes actoras, que siempre son trabajadores perjudicados por situaciones de mobbing. Se suele argüir, también, que las partes empleadoras no violaron ninguna normativa laboral.

En el caso puntual de las sentencias favorables a los trabajadores, los fundamentos hacen hincapié en el daño psicosocial que ocasiona la situación de mobbing, y la necesidad de

que éste debe ser reparado. Aquí los argumentos brindados por los magistrados suelen justificar su decisión en la Ley de Contrato de Trabajo, en la Ley de Riesgos de Trabajo, el Código Civil, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales. Esta dispersión normativa, es decir la falta de reglas concretas a la hora de abordar el acoso laboral, genera inseguridad jurídica, ya sea a las empresas que no tienen en cuenta los costos que este problema les puede generar y a los trabajadores que saben que el camino que deben transitar para demostrar el acoso estará lleno de incertidumbre y dependerá de la suerte de que su caso sea tratado por un juzgado que esté alineado con la jurisprudencia que se muestra permeable a aceptar el mobbing y la de la subjetividad de los magistrados, y no como debe ser, es decir, que el reclamo sea fundado en una ley específica sobre la temática y que sea resuelto de la misma manera, teniendo claro cuáles son las pruebas admisibles para el particular y cuáles son los requisitos del derecho de fondo para que su situación encuadre en la figura.

De todos modos, las tendencias jurisprudenciales pueden ir variando con el tiempo, en nuestro país no pareciera imponerse definitivamente una sobre la otra. Actualmente, la gravedad y dimensión que ha alcanzado la problemática del mobbing hace que en la esfera judicial se hagan intentos por castigarlo y combatirlo, aunque siempre se deben tener en cuenta las características fundamentales del mobbing, y no confundirlo con otros problemas del ámbito laboral, como el estrés, el acoso sexual, y otras agresiones a los trabajadores, que tienen mención específica en la normativa laboral.

Es importante destacar la oportunidad que se les presenta a los jueces ya que se trata de problemáticas o cuestiones que sólo gracias a la decidida intervención de la jurisprudencia empiezan a tomar estado público, alejándose de una naturalización que, durante décadas, las hiciera invisibles. Existen muchas conductas que pueden ser calificadas como mobbing, las cuales van desde el hostigamiento verbal directo a formas menos expresas, como el relegamiento del trabajador a través de la asignación de tareas insignificantes o el aislamiento. En este sentido es que se afirma la necesidad de su regulación.

Y es por ello necesario que los futuros análisis jurisprudenciales sean completos, sirviendo no sólo para resolver la casuística concreta, sino para ir creando un campo propio de construcción jurídica que, junto con la doctrina especializada, genere contenidos e interpretaciones que actualicen y adapten a la realidad del mercado laboral argentino figuras llegadas desde otras latitudes.

Capítulo 5. Conclusiones

Como expresé en oportunidad de comenzar a desarrollar el presente trabajo de investigación, en la actualidad cada vez son más las denuncias sobre mobbing y acoso laboral, y los perjuicios que ello ocasiona –ya sea en la esfera individual y privada de las personas, así como en la esfera organizacional y pública- son crecientes en la comunidad argentina.

En muchos casos de mobbing el individuo acosador pasa a un segundo plano, pasando a adjudicarse el protagonismo a las organizaciones, como responsables del acoso laboral, siendo quienes finalmente deben hacer frente a los costos emergentes del fallo judicial, así como al desprestigio externo y al deterioro que todo ello trae aparejado en el ambiente interno de la empresa.

El mobbing puede concebirse como un proceso de destrucción que provoca la exclusión laboral del trabajador dependiente. En este sentido, el mobbing se configura como una forma de violencia discriminatoria por parte de una persona que tiene un rango jerárquico superior al de los trabajadores víctimas.

Es cierto que algunas conductas a menudo han sido confundidas con “mobbing”, lo cual nos ha impulsado a realizar este trabajo en el intento de encontrar el inicio de algún camino esclarecedor. Pero si bien ciertos episodios ocurridos en el lugar de trabajo no están incluidos en esta figura, pueden dar origen a ella como acontece, a modo de ejemplo, con el acoso sexual que no es, en sentido estricto, el acoso que aquí interesa, pero puede motivarlo pues el acosador, ante el resultado infructuoso de su propósito, comienza un maltrato hostil y psicológico contra la persona acosada en procura de que cambie el sector donde trabaja o para alejarla definitivamente de la empresa.

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

El mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, afirman que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran. Es decir que se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica teniendo como consecuencia el despido o renuncia del mismo. Este fenómeno social, para ser tal, debe darse en el ámbito de las relaciones laborales donde se ejerce una violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo.

Podemos referirnos indistintamente al *mobbing* o acoso psicológico, que es el término mediante el cual se define un estresor laboral que está dado por aquellos comportamientos abusivos –sean gestos, palabras, comportamientos o actitudes- que atentan contra otra persona, ya sea por su repetición o sistematicidad, afectando su dignidad o integridad psíquica o física, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo en el cual se desempeña. El *mobbing* presenta características destacables, entre ellas, la gran variedad de condiciones organizacionales y ambientales en que puede producirse, la multiplicidad de respuestas que genera ante condiciones similares, la dificultad de poder determinar a futuro el grado de estrés que provoca en las personas y los cambios en la conducta que pueden provocar deterioro del rendimiento laboral, ausentismo, enfermedad crónica, disminución de la productividad, y por supuesto, demandas a las empresas y organizaciones.

Habiéndose advertido que se trata de un problema ampliamente extendido en distintas organizaciones –tanto públicas como privadas-, y que no existe una legislación específica en la materia, es que se buscó indagar y analizar las respuestas que brinda el derecho normativo argentino al acoso psicológico en el ámbito laboral, dando cuenta de los antecedentes y proyectos de ley así como la doctrina y jurisprudencia vinculada a casos de *mobbing*. Es así que la presente investigación se encontró enfocada a analizar cuál es el tratamiento que el Derecho argentino realiza sobre este fenómeno denominado *mobbing*.

A partir de la revisión bibliográfica efectuada es que pudo constatar que -salvo excepciones- el ordenamiento jurídico argentino no contempla específicamente el acoso psicológico dentro del lugar de trabajo. Sin embargo, pudieron observarse otras alternativas dentro de la actual legislación, que pueden tenerse en cuenta para salvaguardar estos derechos del trabajador, como lo pueden ser el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y los tratados internacionales de los que Argentina forma parte, como la Declaración de Derechos

Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 62, 64, 65, 66, 75, 78, etc. de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esta constatación permite afirmar que resulta imperioso que se fomente una legislación específica sobre el tema, haciendo hincapié en la importancia de la seguridad jurídica, tanto para el afectado, que se haría de un instrumento que le serviría para defenderse cuando vea vulnerados sus derechos; como para el empleador, el cual tendría un panorama más claro de los efectos perjudiciales que el incumplimiento de la mentada norma le acarrearía, permitiéndole iniciar prácticas preventivas.

A fin de situar al lector en el punto de origen de la investigación, es preciso hacer referencia al significado, alcance y objetivos del ordenamiento jurídico laboral en la actualidad, y cuáles son los instrumentos y mecanismos legales que permiten una mejor prevención del mobbing, así como la protección de las víctimas. En efecto, la regulación de las relaciones laborales, puntualmente el acoso moral y psicológico en el ámbito laboral, constituye un campo de investigación y estudio amplio que comprende diversas ramas del derecho.

Si bien se ha visto que existen normas constitucionales y del derecho civil –así como tratados y convenios internacional a invocar- que podrían utilizarse para reprimir y castigar el mobbing, lo cierto es que se trata de una figura jurídica de compleja probanza y configuración. En este sentido, se halló que es necesario optimizar las fórmulas normativas dirigidas a sancionar esta práctica, siguiendo criterios y postulados compartidos por los actores involucrados –empresas y trabajadores-.

Al revisar en qué medida se cumplieron los objetivos de investigación planteados, es posible afirmar que se han alcanzado en buena medida. Respecto del objetivo general, se ha explorado la normativa y jurisprudencia en el derecho argentino sobre acoso y violencia laboral. En cuanto a los objetivos específicos, se ha identificado la normativa que de algún modo contempla la situación de violencia y/o mobbing en el ámbito laboral, sus alcances y enfoque punitivo.

Se detectó entonces que la mayoría de las demandas en donde se denuncian situaciones de mobbing son demandas en que se utiliza el concepto de injuria laboral para sustentar el despido indirecto, que se rigen por las disposiciones y artículos de la LCT y sus

modificatorias, que además conforman un conjunto legal que en muchas situaciones suele favorecer a la parte empleadora y dificulta las posibilidades de poder probar en forma fehaciente la existencia u ocurrencia del mobbing. Frente a estos conflictos, he sugerido mi opinión a lo largo de este trabajo, respecto a la necesidad imperiosa de que la ley que regule el acoso laboral en el futuro debe estar dentro de la órbita del derecho laboral, para asegurar los beneficios protectorios del derecho laboral respecto del trabajador.

Asimismo, se han descrito y caracterizado los principales proyectos de ley relacionados con el acoso laboral que existen en la consideración del Poder Legislativo, que esperan recibir tratamiento por ambas cámaras, y se han indagado los criterios y sustentos jurídicos empleados por los jueces para argumentar sus fallos y sentencias en casos específicos de mobbing y/o violencia laboral, hallándose dos tendencias claras, una que no recepta al mobbing de ninguna manera, amparándose en la mayoría de los casos en la falta de prueba, y otra que tiende a aceptar las demandas de los trabajadores, más allá que también se destacan las dificultades que conlleva la prueba del mobbing. Por último, cumpliendo con el último objetivo específico se ha evaluado y analizado en qué medida se encuentran protegidos los trabajadores con la normativa vigente. Dentro de las graves dificultades, creo que es posible plantear a través de estas vías indirectas, las acciones pertinentes para denunciar el acoso siempre y cuando cuenten con elementos probatorios claros e irrefutables.

Al contrastar la hipótesis de la investigación con los datos recolectados, se advierte que la misma se corrobora, pues el marco normativo vigente en relación con el acoso y la violencia en el ámbito laboral es insuficiente y siempre se debe utilizar una vía indirecta para abordarla, por lo que los derechos humanos de los trabajadores en el ámbito laboral se encuentran en buena medida desprotegidos en el derecho nacional. Esta situación insta al legislador a apurar los trámites para promulgar una normativa puntual vinculada al mobbing.

De lo que no queda ninguna duda al respecto es que el acoso laboral, es una conducta, que además de reprochable desde el punto de vista ético y moral, está prohibida y encuentra sustento legal, como hemos visto, en diversos instrumentos del Derecho Internacional y del Derecho local, por eso quiero dejar clara mi posición y remarcar que lo que viene a criticar este trabajo no es la ausencia de normas que se manifiesten sobre si el acoso laboral es reprobable o no desde el punto de vista del derecho, que por violar derechos humanos fundamentales es una obviedad que el acoso es altamente reprobado, sino que lo se reclama es una ley que regule de manera específica el acoso laboral.

Además la ley debe regular de forma clara, para evitar múltiples interpretaciones, los requisitos para que se configure una situación de mobbing. Requisitos que para mí surgen de manera clara de esta definición que brinda Julio Armando Grisolfía, en cuanto considera que *“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 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.* Aunque debo admitir que no estoy de acuerdo con la última parte, que además aparece en la mayoría de las definiciones sobre mobbing, es decir, la finalidad que tiene el acoso laboral, es decir que el acosado abandone la empresa. En principio mi desacuerdo con ese punto es porque la finalidad es una cuestión subjetiva y además, muy difícil de probar, y por otro lado, no creo que deban quedar fuera del alcance de la nueva ley aquellas situaciones en las que se acose sistemáticamente al trabajador por otros motivos que no tuvieran como fin que el dependiente abandone su lugar de trabajo.

Lo valioso de esta conceptualización radica en dos notas que creo son fundamentales para tener por acreditada la configuración de un supuesto de mobbing: que el acoso sea persistente en el tiempo y sistemático, y que sea doloso, es decir, que tenga un objetivo encaminado a lograr la dimisión de la víctima, aunque mi opinión es que el dolo debe ser genérico y se debe referir solo a la intención de provocar el daño. Estas notas características, a diferencia de lo que sucede con otras conceptualizaciones que no provienen del ámbito jurídico, delimitan el instituto de modo tal que no cualquier situación de abuso aislada constituye un supuesto de mobbing.

Una nueva ley debería incorporar además, pautas de indemnidad para los denunciantes y testigos, para facilitar la cuestión probatoria, de otra manera en la práctica aparecería la dificultad de conseguir testigos que ratifiquen los dichos de la víctima por miedo a sufrir los mismos padecimientos o incluso ser desvinculados.

La necesidad imperiosa de una norma que regule el acoso laboral dentro del ámbito del trabajo, requiere que el Congreso tome la posta y se disponga con la mayor celeridad posible a tratar esta cuestión. Hay que tener en cuenta que con el acoso laboral se violan principios fundamentales referentes a los Derechos Humanos más básicos y, considerando los mandatos asumidos por nuestro país a nivel internacional, esta es una deuda pendiente.

No sobra recordar en este punto que, si bien la legislación laboral argentina no contiene una tipificación puntual de este tipo de acoso, existen, sin embargo, diversas disposiciones legales (arts. 17, 66, 68, 81 y conc. de la LCT; arts. 14 bis y 16 de la CN; art. 1° de la L. 23.592) creadas con el propósito de dar protección no sólo a los derechos básicos de los trabajadores, sino también a su dignidad.

Tal como se ha expuesto, la justicia ha admitido el mobbing en el fallo “Dufey” del Superior Tribunal de Río Negro, y desde entonces se ha producido una evolución jurisprudencial para fijar los contornos jurídicos de este flagelo. Es importante destacar que en el derecho comparado también se ha llegado a condenar penalmente por esta situación (v. Juzgado en lo Penal N° 1 de Jaén del 27-9-06). No obstante, es preciso que se sancione una ley específica en el orden federal. Mientras tanto ¿qué disposiciones puede invocar hoy una persona víctima de mobbing? Como ya se dijera, fundamentalmente el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que prevé condiciones dignas y equitativas de labor; los tratados internacionales con jerarquía constitucional que reconocen derechos similares; y ciertas previsiones de la Ley de Contrato de Trabajo que regula lo relativo a condiciones de trabajo dignas.

Es necesario entender que lo más dramático del mobbing es que la víctima no se percata que está padeciendo esta situación. En la mayoría de los casos, logra percibirlo cuando su estado de salud es grave.

Si bien la puesta en vigencia de una ley de fondo no solucionaría, por sí sola, el problema en tanto se trata de malformaciones sociales que están arraigadas en nuestra sociedad que únicamente podría encontrar un paliativo en lo mediano con un cambio sociocultural, sin embargo, los legisladores deben ocuparse de incluir, en forma expresa, en los códigos procesales a la carga dinámica de la prueba para ser utilizada, con suma prudencia, en determinado tipo de conflictos judiciales, con la específica indicación de que resultará operativa cuando con carácter previo el trabajador suministre al pleito indicios para luego sí dar lugar a la inversión del “onus probandi”.

Y por último, ante las dificultades que muchas veces acarrea para la víctima poder probar adecuadamente las conductas que se reprochan, considero que lo fundamental para paliar de algún modo sus lesiones espirituales, las ofensas a sus sentimientos, a su honor, etc., reside en la comprobación del accionar agravante del empleador, sea durante el curso de la

relación, sea al extinguirse la misma, más allá de que concurren o no en la especie los elementos que, según los criterios más difundidos, constituyen lo que se ha dado en llamar "mobbing".

5.1. Hallazgos y recomendaciones

Las actividades preventivas del mobbing, desde una perspectiva organizacional, deben estar encaminadas no sólo a evitar en la medida de lo posible la aparición de conflictos que puedan derivar en situaciones de mobbing, sino también su estigmatización, a fin de lograr un adecuado tratamiento y abordaje, cuando se habla de estrategias de intervención, es preciso enfatizar que no alcanza con realizar evaluaciones de riesgo vinculadas exclusivamente a las condiciones de seguridad e higiene en el ámbito del trabajo, sino que es fundamental reducir los factores de riesgo de índole psicosocial. En este sentido, la prevención debe abarcar tanto las decisiones tendientes a reducir los niveles de estrés laboral, como así las decisiones relacionadas con la organización del trabajo, y el tipo de liderazgo ejercido.

Una alternativa que propone Abajo Olivares (2010), la cual puede ser parcialmente recomendable, consiste en la implementación de mecanismos de resolución de conflictos, toda vez que el mobbing siempre está vinculado a una relación interpersonal. Por ello, se podría capacitar a determinados trabajadores para que puedan cumplir el rol de mediadores en las disputas que se presenten. Más aún, plantea que la figura de una especie de *ombudsman* puede ser un referente a quien acudir en caso de que algún trabajador crea que como consecuencia de un determinado conflicto se está originando una situación de acoso laboral.

Cabe consignar que si se trata de un caso donde el acosador es un psicópata organizacional o un narcisista perverso, es muy poco probable esperar de él una actitud cooperativa, y por ende la mediación o negociación fracasará, ya que su único interés es perjudicar a la víctima del acoso hasta lograr su abandono (Hirigoyen, 2001). Por ello, se considera que la mediación es particularmente aplicable en las fases tempranas de aquellos casos en los que el acoso se origina como consecuencia de conflictos interpersonales no resueltos, o en los que se traten episodios aislados de maltrato, por parte de determinados individuos que ocupen cargos intermedios y que puedan ser “llamados al orden” por la propia organización.

Para poder llevar adelante medidas y políticas anti-mobbing en forma adecuada es fundamental trabajar a la par de los empleados, ya sea individualmente o por medio de sus representantes sindicales. En este territorio resulta un hallazgo la iniciativa de un grupo de empleados de Telefónica que han creado la primera asociación *antimobbing* en una empresa transnacional en España. La Plataforma de Empleados de Telefónica *Antimobbing* (PETAM)

fue inscripta oficialmente con personería jurídica y tiene como principales objetivos la prevención y la erradicación del acoso moral en el trabajo. Asimismo me permito mencionar y citar como ejemplo la creación en la República Argentina de la Comisión de Derechos Humanos de los Trabajadores de Visa Argentina S.A., de la cual soy miembro fundador, y que se creó con el objetivo específico de abordar y resolver situaciones de acoso laboral.

En cuanto a las disposiciones sancionadoras para aquellos que ejercen mobbing como hostigadores, deben ser creíbles, claras y efectivas. Así, si en el protocolo anti-mobbing de una organización se dice que un empleado acosador será despedido, esta medida se haga efectiva tanto si se trata de un trabajo de los estratos más bajos de la pirámide organizacional como en el caso de un ejecutivo o funcionario de alto rango jerárquico.

En definitiva, uno de los factores más importantes que puede contribuir a combatir con mayor eficacia el *mobbing* –tanto en el ámbito público como en el privado- es ejercer la presión social necesaria para que el legislador incorpore al *mobbing* dentro de los ordenamientos jurídicos laborales específicos, concientizando a la población sobre los riesgos vinculados al acoso en el trabajo. Las actividades preventivas deben estar encaminadas a evitar en la medida de lo posible la aparición de conflictos, y por parte de las organizaciones se debería prestar especial atención a los siguientes factores:

- a) ***Calidad de las relaciones laborales.*** Este objetivo se logra a través de una adecuada organización del trabajo y de la puesta en práctica de los instrumentos necesarios para prevenir, regular y en su caso, sancionar las disputas interpersonales que se produzcan dentro de la organización.
- b) ***Asignación equitativa de trabajos y cargas.*** La prevención debe atender a las deficiencias del puesto de trabajo, proveyendo un bajo nivel de estrés, aumentando el control sobre las tareas, brindando una autonomía suficiente y elevando las capacidades de decisión de los trabajadores.
- c) ***Deficiencias del diseño organizativo.*** Toda empresa requiere un modelo organizativo en el que participen activamente los trabajadores con el propósito de atender a su bienestar y no sólo a la maximización de los beneficios económicos y su rendimiento laboral.

- d) **Formación y capacitación de los trabajadores.** El empresario debe concientizarse de que este tipo de situaciones son inadmisibles tanto para el trabajador afectado como para el propio desarrollo, incluso económico, de la empresa y que los servicios de prevención tanto propios como ajenos deben cumplir con el imperativo legal de evaluar todas las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y liderazgo (estilo de gestión), que influyan en la magnitud de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores.

Cabe subrayar, por último, que una de las principales deficiencias de las evaluaciones de riesgo en el ámbito laboral es el nulo, o en el mejor de los casos, pobre tratamiento que se les confiere a los factores de riesgo de carácter psicosocial. Por ello es imprescindible exigir que no se repare únicamente en las condiciones de seguridad y/o higiene y se les otorgue a estos factores la importancia que merecen en el abordaje y prevención del mobbing.

Existe una imperiosa necesidad de una legislación específica sobre el tema, enfatizando la importancia de la seguridad jurídica, tanto para las víctimas, que podrán contar con un instrumento que les serviría para defenderse en caso de ser vulnerados sus derechos, así como para los empleadores y empresas, que tendrán también un panorama más claro de sus derechos y obligaciones, y de los efectos perjudiciales que el incumplimiento de las normas les puede acarrear. Y lo que es más importante aún, la ley puede impulsar y proponer prácticas preventivas del mobbing.

Bibliografía

Doctrina

- Abajo Olivares, Francisco Javier (2010). *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. AbeledoPerrot, Buenos Aires.
- Albornos, Sebastián (2011). *Avanza en el Congreso “el” proyecto que busca regular el mobbing en la Argentina*. En <http://legales.iprofesional.com/notas/119132-Avanza-en-el-Congreso-el-proyecto-que-busca-regular-el-mobbing-en-la-Argentina-> (fecha de consulta: 07/09/12).
- Alvarez Chávez, Víctor Hugo (2009). *Mobbing, estrés y acoso en el ámbito del trabajo. Manual Teórico-Práctico de Actuación Profesional*. Ed. García Alonso, Buenos Aires.
- Beccaría, Luis y Galín, Pedro (2002). *Regulaciones Laborales en Argentina. Evaluación y Propuestas*. Fundación OSDE/CIEP. Buenos Aires.
- Belandia, Rubén (2002). *Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo*. En *Revista de Relaciones Laborales LanHarremanak*, N°7 Págs. 195-203.
- Cortez Díaz, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar, Madrid.
- De la Peña Prado, Javier (2007). *Mobbing en la empresa: un problema grave y real*. En <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/mobbingEnLaEmpresaProblemaGraveyReal.php> (fecha de consulta: 19/02/13).
- Etkin, Jorge (1993). *La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada*. Mc Graw Hill, Madrid.
- García Herrera, Miguel Angel y Maestro Buelga, Gonzalo (2002). *Constitución y acoso moral*. En *Revista de Relaciones Laborales LanHarremanak*, N°7
- González Cuevas, Antonio (2002). *Una aportación desde UGT respecto al acoso moral en el trabajo*. En *Revista de Relaciones Laborales LanHarremanak*, N°7

- González de Rivera, José L. (2002). El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Espasa Práctico, Madrid.
- González García, Kepa (2002). Acción sindical y preventiva contra los riesgos psicosociales del mobbing. En Revista de Relaciones Laborales LanHarremanak, N°7, Págs. 183-194.
- Grisolía, Julio Armando (1999). Derecho del trabajo y la Seguridad Social. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires.
- Hirigoyen, Marie France (1999). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Paidós, Barcelona.
- Hirigoyen, Marie-France (2001). El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso. Paidós, Barcelona.
- Kaufman, Gustavo Ariel (2010). Dignus Inter Pares. Un análisis comparado del derecho antidiscriminatorio. Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires.
- Larrouy, Juan (2005). Acoso moral: riesgo para las empresas. En <http://www.iprofesional.com/notas/19449-Acoso-moral-un-nuevo-riesgo-legal-para-las-empresas> (fecha de consulta: 19/02/13).
- Martín, Alejandro (2006). Mobbing: Acoso Laboral y Psicológico en las Relaciones Laborales. Editorial Induvio, Madrid.
- Morgan, Gareth(1996). Imágenes de la organización. Alfaomega, México DF.
- Munuera Moreno, Gregorio y otros (2002). Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo. Ediciones GPS, Madrid.
- Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo (2007). El acoso moral "mobbing" en los lugares de trabajo: comprender para intervenir. En http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/printer_1291.shtml (fecha de consulta: 21/02/13).
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2003). La hora de igualdad en el trabajo. Informe Global, Conferencia Internacional del Trabajo. 91a Reunión 2003. OIT. Ginebra.

- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2004). La OIT asegura que 16 millones de europeos son víctimas de acoso y violencia laboral o mobbing. En http://hebdomario.typepad.com/confidencial_7d/2004/08/la_organizacin_.html (fecha de consulta: 18/02/13).
- Pacto Mundial Argentina(2010). Promoción de igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación. Aportes conceptuales y experiencias prácticas para la implantación del Principio N° 6 del Pacto Mundial de Naciones Unidas. En http://www.pactoglobal.org.ar/userfiles/file/Coleccin_Principios_%20Igualdad%20de%20oportunidades.pdf (fecha de consulta: 05/09/12).
- Pekrun, R. y Frese, M. (1992). Emotions in work and achievement. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.): International Review of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 7, pp. 153-200. Wiley, Chichester.
- Peralta, María Claudia (2004). El acoso laboral. Mobbing. Perspectiva psicológica. En <http://res.uniandes.edu.co/view.php/378/view.php> (fecha de consulta: 01/03/13).
- Perugini, Alejandro H. (2010). Relación de dependencia. Editorial Hammurabi, Buenos Aires.
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae, Santander.
- Piñuel y Zabala, Iñaki y Oñate Cantero, Araceli (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. En LanHarremanak, Revista de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, N°7.
- Rodgers, Gerry (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. En Documento de Referencia 1: Cinterfor/OIT. Edición electrónica. BOLETIN 153 Formación profesional, productividad y trabajo decente. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional Número 153.
- Tomassone, Alberto (2000). Ley de riesgos: virtudes, defectos y perspectivas. En Revista Riesgo 2000, Prevención, Salud y Seguridad, Año 1, N°5, págs. 46-55.
- Torres Mesías, César Alexander y Otazo Carrasco, Oscar Andrés (2005). Acoso psicológico laboral. En <http://tesis.uchile.cl/handle/2250/107609> (fecha de consulta: 21/02/13).

- Ugarte, René R. (2009). Aspectos médico-legales sobre el mobbing. En Alvarez Chávez, Víctor Hugo (2009). Mobbing, estrés y acoso en el ámbito del trabajo. Manual Teórico-Práctico de Actuación Profesional. Ed. García Alonso, Buenos Aires.
- Urbano, Elisa (2007). El mobbing laboral en Argentina. En <http://novoyatirarlatoalla.blogdiario.com/1188394740/> (fecha de consulta: 17/10/12).
- Vidal, Dolores (2007). Crece la violencia laboral. Entrevista a Marie-France Hirigoyen. En <http://edant.clarin.com/suplementos/mujer/2007/11/10/m-01537150.htm> (fecha de consulta: 19/02/13).
- Warr, P. (1998). Well-being and the workplace. En D. Kaehnemann y N. Schwartz (Eds.): Understanding Quality of Life: Perspectives on Enjoyment and Suffering. Russell Sage, Nueva York.

Legislación

- Código Civil (Ley 21.173, 1975). En http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/105000-109999/109481/texactley340_libroII_S2_tituloVIII.htm (fecha de consulta: 28/02/13).
- Código Penal (Ley N°25.189, 1999).. En http://www.justiniano.com/codigos_juridicos/codigo_penal.htm (fecha de consulta: 28/02/13).
- Constitución Nacional (1994). En <http://www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/capitulo1.php> (fecha de consulta: 27/02/13).
- Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) (1976). En <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm> (fecha de consulta: 07/09/12).
- Ley 23.592 (Ley Antidiscriminación) (1988). En <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm> (fecha de consulta: 28/02/13).

Ley 24.577 (Ley de Riesgo del Trabajo) (1995). En <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=27971>

Ley 26.088 (Régimen de Contrato de Trabajo, 2006). En <http://www.portaldeabogados.com.ar/porta/index.php/leyes/54-leyesnacion/151-26088-regimen-contrato-de-trabajo.html> (fecha de consulta: 27/02/13).

Ley 26.485, de protección integral de las mujeres (2009). En <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm> (fecha de consulta: 07/09/12).

Tratados y Convenios Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). En <http://www.humanrights.com/es/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/articles-01-10.html> (fecha de consulta: 28/02/13).

Declaración Sociolaboral del Mercosur (1998). En <http://www.cccscs.org/documentos-cccscs/participaci%C3%B3n-en-el-mercosur/7/406-declaracion-socio-laboral-del-mercosur> (fecha de consulta: 28/02/13).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). En <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm> (fecha de consulta: 28/02/13).

Jurisprudencia

“Aristimuño, Daniela Alejandra c/Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal s/despido.” Sentencia Definitiva N°100172, Sala II, Expte N°32.840/2008 (Juzg. N°27), 12 de febrero de 2012.

“Blanco, Silvia M v. Deheza SA s/indemnización por despido”. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 8ª, 28 de junio de 2011.

“Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A. s/despido”. Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), 15 de mayo de 2012.

- “C.C., P.A. c/Aguas Danone de Argentina SA p/enfermedad accidente”, Cámara 6ª Trab. Mendoza, 3/8/2005, eIDial, AA335A
- “CCobice Oscar c/Danone Argentina S.A. s/depsido”. Sentencia de Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 26 de Febrero de 2010. Expediente N°29.358/2006 Sala IX Juzgado N°23.
- “Dufey c/Entretenimientos Patagonia SA s/sumario s/inaplicabilidad de ley”, Sup. Trib. Just. Río Negro, expte. 17.505/02
- “Gutiérrez, Carlos Ahdias v. Municipalidad de Mariano Moreno s/indemnización por accidente”, C. Apels. Zapala (Neuquén), expte. 5506, 25/9/2007
- “Lambir, María Elsa c/Aguas Cordobesas SA s/demanda.” Cámara de Trabajo de Córdoba, Sala X, 11/11/2004
- “Vázquez, Manuel Ángel c/Craveri SA s/despido”, CNTrab. Sala II, 4/12/2007, eIDial, AA456E.

Anexos

Anexo 1. Curriculum vitae

FRANCO D. PEÑAS URQUIZU

Domicilio: Carlos Pellegrini 465 – P 3° Dto. 21

Ciudad/Provincia: Buenos Aires, Capital Federal

Teléfono: (011) 1537838713 / (011) 43266404

E-Mail: francocdo@hotmail.com

Formación Académica

Universidad Empresarial Siglo 21

Abogacía, 2006 – 2013 (en curso)

Experiencia Laboral y Profesional

Analista de Fraude Sr. en Visa Argentina S.A.

2005 - Actualidad

Análisis del flujo transaccional de las diferentes cuentas que integran la plataforma Visa, localizando y previniendo operaciones fraudulentas.

Team Leader en Dial Database Marketing

2003 - 2005

Como Team Leader mi función fue la de coordinar a un grupo de personas, colaborando en el desarrollo diario de sus tareas, como así también en su capacitación y perfeccionamiento.

Otras actividades

Presidente de la comisión de Derechos Humanos de los trabajadores de Visa Argentina S.A.

2012 – Actualidad

La Comisión tiene como objetivo, difundir, promover, proteger y desarrollar políticas tendientes a garantizar y elevar la consciencia universal de los Derechos Humanos.

Idiomas

Inglés: Escrito Básico

Office: Manejo Intermedio

Base de Datos: Manejo Intermedio

Herramientas Graficas: Manejo Básico

Software de Gestión: Manejo Intermedio

Cursos

- ✓ Redacción - UBA.
- ✓ Seminario cuarta edición sobre Terrorismo Internacional - Universidad de Belgrano.
- ✓ Primeras Jornadas de Derecho Informático - Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina.
- ✓ Liderazgo y conducción de equipos de trabajo - DyF Consultores.
- ✓ Dirección de ventas - Instituto Nac. Del Profesorado Técnico.
- ✓ Negociación y Resolución de Conflictos - Universidad de Buenos Aires (UBA).

Referencias a disposición.

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:	Franco Daniel Peñas
E-mail:	francocdo@hotmail.com
Título de grado que obtiene:	Abogado

Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	Acoso psicológico en el ámbito del trabajo: Mobbing
---------------------------	--

Título del TFG en inglés	Psychological harassment at the workplace: Mobbing
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	Proyecto de Investigación Aplicada
Integrantes de la CAE	Juan Manuel Mocoroa y Darío Esteban Rossi
Fecha de último coloquio con la CAE	28 de octubre de 2013
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	PDF

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