



UNIVERSIDAD  
EMPRESARIAL  
SIGLO 21

*“Violencia Laboral, un mal que  
aqueja a las relaciones  
laborales”.*

Trabajo Final de Graduación de Abogacía  
(Proyecto de Investigación Aplicada)

Autora: Gretel Danae Capmany

Tutores: Rafael Dominguez  
Marcelo Echenique

- Sede Río Cuarto -

2013

## RESUMEN

El mobbing o violencia laboral es un proceso de hostigamiento que sufren los trabajadores en el ámbito laboral por parte de sus superiores, sus compañeros de igual jerarquía o por sus subordinados, con el objetivo de que la víctima abandone su trabajo o desmerecer y degradar su persona. Afecta gravemente su dignidad e integridad física, psíquica y moral. El presente trabajo tuvo como objetivos principales analizar la necesidad de una legislación que regule de manera específica la violencia laboral en Argentina y elaborar un proyecto ley

que permita salvar la laguna jurídica existente en nuestro país. Para el logro de los mismos se utilizó la metodología descriptiva para obtener el conocimiento de lo que es el mobbing y cómo se manifiesta. Se investigó y analizó el aspecto conceptual de la violencia laboral, las diferentes clases que existen, las causas que la originan y las consecuencias que ocasiona en quienes la padecieron o padecen. Se buscó y analizó legislación comparada y legislación aplicable en nuestro país como Tratados Internacionales de Derechos Humanos de jerarquía constitucional, códigos de fondo y leyes inferiores nacionales, jurisprudencia de nuestros tribunales federales, distintos proyectos ley presentados en el Congreso Nacional y leyes de algunas provincias que regularon la figura de mobbing. Se presentaron medidas necesarias que se deben adoptar a los fines de prevenir el acoso en el ámbito laboral. El resultado obtenido es un conocimiento cabal de un fenómeno que afecta seriamente las relaciones laborales incidiendo en los individuos implicados, en las organizaciones y en la sociedad misma. Producto del presente trabajo es un proyecto ley que regula específicamente la prevención, erradicación, control y sanción de la Violencia Laboral en Argentina.

Palabras Clave: Mobbing o Violencia Laboral. Partes implicadas. Dignidad Humana. Integridad Física, Psíquica y Moral. Carencia de legislación nacional. Proyecto ley nacional.

## **ABSTRACT**

The mobbing or labor violence is the harassment process suffered by employees in their workplaces by their superiors, his equals or subordinates, with the objective that the victim to abandon their job or detract and degrade him. Seriously affects his dignity and his physical, mental and moral integrity. The present thesis had, as main objectives, analyzed the need for a legislation that specifically regulate the workplace's violence in Argentina, and to elaborate a bill that allow fill the blanks in our country legislation. For the achievement of these objectives, we use a descriptive methodology to obtain the knowledge of what mobbing is and how it manifests, so we investigated and analyzed the conceptual aspect of labor violence, the different kinds of it, their reasons and consequences to those who suffered or suffer. We search and analyzed comparative law and applicable law in Argentina's legislation as well as International Human Rights Treaties with constitutional status, background codes and national lower laws, jurisprudence of our federal courts, several bills projected in Congress, and laws of some provinces that regulate the mobbing. We present necessary measures to be taken in order to prevent harassment in

the workplace. The result of it is a thorough understanding of mobbing, as a phenomenon that seriously affects labor relationships, with emphasis on the individuals involved, the organizations and the society itself. As a product of this thesis we present a bill which specifically regulates the prevention, eradication, control and punishment of Workplace Violence in Argentina.

Keywords: Mobbing and Labor Violence. Stakeholders. Human Dignity. Physical, moral and psychological integrity. Lack of national legislation. Bill national law.

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Agradecimientos:*

*A Dios por regalarme este momento tan hermoso de mi vida.*

*A mi padre por ayudarme a hacer realidad mi sueño.*

*A mi madre por su amor y apoyo incondicional cada a día, soportando mis alegrías o disgustos y brindando sus palabras de sostén y fuerza.*

*A mi hermano y mi cuñada por darme su apoyo en todo lo que me propongo y compartir sus conocimientos y experiencias que tanto me han ayudado.*

*A mi Ahijado, por hacerme la madrina más feliz.*

*A Lucía Doblas, alias "Pochi", por regalarme esos recreítos con mates mientras estudiaba y sufrir y alegrarse a mi lado en cada final.*

*A mi prima Gisela por ayudarme a tranquilizar con los pasos finales de la carrera.*

*A mis amigas y amigos por su contención en todo momento.*

*A Gonzalo por contenerme en las últimas instancias del presente trabajo.*

*A mis tutores, Rafael Domínguez y Marcelo Echenique, por ayudarme a dar el salto más importante de mi vida.*

*Y por último, a mis angelitos que desde el cielo me ayudan y protegen.*

"La violencia es miedo de las ideas de los demás y poca fe en las propias."  
**Antonio Fraguas Forges.**

"La tarea que enfrentan los devotos de la no violencia es muy difícil, pero ninguna dificultad puede abatir a los hombres que tienen fe en su misión".  
**Mahatma Gandhi.**

## **Índice del Trabajo Final de Graduación**

Introducción.....	9
<b>I. ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL O MOBBING?</b>	
A. Desarrollo histórico del concepto.....	13
B. Causas del mobbing.....	20

C.	Tipos de violencia laboral.....	
	.....	22
D.	Fases del acoso laboral.....	
	.....	27
E.	Lo que no es mobbing:	
	a. Estrés.....	32
	b. Burnout.....	33
	c. Acoso sexual.....	35

## **II. Características de la Violencia Laboral.**

A.	Perfiles de las partes implicadas.....	38
	a) Víctima.....	
		39
	b) Acosador.....	
		41
	c) Entorno.....	
		44
B.	El mobbing como estrategia empresarial.....	47
C.	Consecuencias del mobbing..	
	.....	50
D.	Conflicto y mobbing.....	
	.....	58

## **III. La Carencia en Argentina de un cuerpo normativo sobre Violencia Laboral.**

A.	Aspectos Jurídicos.....	
	.....	61

1. Legislación Internacional.....	61
2. Legislación Nacional.....	66
2.1 La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional.....	77
2.2 La Protección de las leyes nacionales.....	101
B. El mobbing y el contrato de trabajo. El Ejercicio del Ius Variandi.118	
C. Jurisprudencia nacional.....	126
D. La dificultad probatoria. Medios probatorios válidos.....	132
E. Regulación de la violencia laboral a nivel de las provincias.....	135
F. Proyectos legislativos.....	139
<b>IV. Cómo prevenir el mobbing.</b>	
A. Agentes obligados a la prevención.....	153
B. Métodos a seguir para la detección y prevención de casos de mobbing.....	156
<b>V. Proyecto de ley Sobre la Violencia Laboral.....</b>	<b>172</b>
<b>VI. Conclusión.....</b>	<b>187</b>

**VII. Bibliografía..**

..... 189

**INTRODUCCIÓN**

El *trabajo* es una herramienta fundamental para la realización del hombre como ser social, ya que lo dignifica; es un medio por el cual satisface sus necesidades y busca su realización como persona dentro de su grupo social. Sin embargo, nos encontramos en una sociedad sumamente competitiva, donde el ser humano se ha deshumanizado en forma vertiginosa, pasando a ser una herramienta más del engranaje productivo. Surge en esta vinculación individuo-trabajo situaciones de violencia psicológica, desvalorización, descrédito que configuran lo que actualmente se ha denominado **Mobbing**.

Andrea Fabiana MacDonald (2004), en su artículo publicado en el *Diario Judicial*, "Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral", lo ha conceptualizado como:

*"una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros, que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades, y puede llegar a causar el hundimiento psicológico.*



## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causal de despido, de abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del mobbing”*

La violencia laboral posee antecedentes recientes como figura jurídica, aunque si bien, existe desde el comienzo del trabajo en dependencia.

A partir de los años 90, algunos países europeos dieron inicio a su discusión con el fin de otorgarle un marco normativo para su prevención y erradicación a raíz de las graves consecuencias que ha originado en el desempeño de los trabajadores.

La característica principal de este tipo de violencia es el hostigamiento sistemático, continuo e intencionado, dirigido hacia un trabajador en su ámbito laboral, llevado a cabo ya sea por sus superiores, compañeros o subordinados con la finalidad del abandono del empleo y la desvalorización de la personalidad del acosado. Una vez instaurado en la víctima esta situación de mobbing, no tiene conciencia directa del nacimiento de los actos de hostigamiento, ni sus causas ya que aparecen como desdibujadas o confusas, generando una situación de incertidumbre en ella.

Para analizar la problemática es necesario mencionar sus causas. Según Iñiqui Piñuel (2001), experto en el tema, menciona entre ellas: los celos, la envidia, la competitividad, el ascenso de la persona a un cargo o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo empleado. Los acosados suelen ser personas con un intelecto brillante, proactivos, carismáticos, que generan empatía en su grupo, por lo que despierta miedo al acosador de quedar a su sombra o de que sus deficiencias profesionales vayan a quedar al descubierto en la comparación con la víctima.

El trabajador debido a la continuidad y mecanismos que se emplean en el hostigamiento, en la generalidad de los casos, no llega a percatarse de estas

situaciones a tiempo, llegando a sentirlo como algo natural y consecuencia propia de las circunstancias del trabajo. Las situaciones de violencia laboral no se realizan en forma periódica, pero debido a la constancia de las mismas y con el transcurso del tiempo, generan una continuidad en la afectación de la personalidad del empleado, logrando la finalidad del acosador.

Las repercusiones del acoso laboral son catastróficas para quien la sufre, afectando también su ámbito familiar y social. A su vez, estas repercusiones influyen en el ámbito laboral de la víctima, perturbando el normal funcionamiento de la organización, ya que el trabajador manifiesta síntomas de depresión, desgano, incapacidad para concentrarse, fatiga, entre otras manifestaciones psicosomáticas; lo que genera menor rendimiento laboral, desencadenando consecuencias en un mercado donde cada trabajador cumple una función específica. Por consiguiente, al generalizarse los casos de acoso laboral terminan repercutiendo en el progreso de la sociedad, debido a los diferentes ámbitos en que se desarrolla la persona- víctima. Consecuentemente, cabe señalar que es un problema que afecta a todos y a cada uno de nosotros.

En base del breve análisis efectuado, y enmarcando la esfera jurídica, el interés en esta temática versa en la necesidad de normativas que regulen y controlen situaciones de mobbing, teniendo en cuenta que actualmente nuestro país carece de regulación legal específica. Por lo cual se propone idear en el presente trabajo, un proyecto de ley que trate de modo concreto la violencia laboral, en su fase de prevención y erradicación.

Con este fin, el presente se fundamenta en cuerpos normativos, (internacionales, nacionales y provinciales) tales como la Constitución Nacional, los Tratados con Jerarquía Constitucional, la Ley 20.744, Ley 24.557, Ley 23.592, el Código Civil y Penal, proyectos de ley, legislación provincial, jurisprudencia de tribunales nacionales y análisis doctrinarios.

Los objetivos principales perseguidos son: analizar la necesidad de una legislación específica sobre la violencia laboral a nivel nacional y elaborar un proyecto de ley que permita salvar la laguna normativa existente.

El actual Trabajo Final de Grado comprende dos partes fundamentales: en la primera de ellas - que abarca los capítulos I y II- se analizan cuestiones que se consideran indispensables para abordar el fenómeno de la violencia laboral desde la perspectiva jurídica. En el marco de esta idea, en el capítulo I se realiza un desarrollo histórico del concepto de mobbing, como así también los diversos tipos de violencia en el trabajo que existen. En el capítulo II, se expone las características del mobbing, el perfil de la víctima y del acosador y sus consecuencias.

En la segunda parte, se aborda la violencia laboral en nuestro país en tres capítulos: en el primero (capítulo III), se examina la legislación nacional e internacional, el articulado de los códigos de fondo relacionados a la materia y de los tratados internacionales, las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, de la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557, la Ley Antidiscriminación N° 23.592 las leyes provinciales sobre violencia laboral y los proyectos de ley presentados ante el Congreso de la Nación. En el capítulo IV se desarrolla los métodos de prevención del mobbing. Finalmente, en el capítulo V se presenta una propuesta de proyecto de ley.

## **CAPÍTULO N° 1**

### **¿QUÉ ES LA VIOLENCIA LABORAL O MOBBING?**

**A. Desarrollo histórico del concepto**

En 1919, el Preámbulo de la Organización Internacional del Trabajo, reflejaba, como uno de sus objetivos fundamentales, la lucha contra las injusticias y circunstancias calamitosas en las que se encontraban los trabajadores expresando:

*“Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones”.*

Entre estos escenarios de injusticia y ausencia de condiciones dignas de trabajo humano se puede situar al mobbing, el cual se ha constituido en una epidemia de nuestros tiempos, siendo un desafío para toda la sociedad y para los legisladores de cada país, quienes deben encontrar los mecanismos legales para combatirlo. Muchos autores sostienen que se está frente a lo que denominan *“la nueva plaga del siglo XXI”*.

Ciertamente no es un fenómeno nuevo, puesto que se ha tomado conciencia en los últimos años de sus consecuencias en la persona, en las organizaciones productivas y en la sociedad en sí misma. Con el correr del tiempo se ha visto incrementado el número de casos denunciados de violencia laboral. Esto es debido a que la población trabajadora le ha otorgado importancia, adoptando otras actitudes frente a ella mediante la no aceptación del hostigamiento, maltrato, humillación como algo natural o como algo por lo que se deba pasar, dando a conocer los casos y modalidades de acoso y atreviéndose a denunciar tales situaciones.

Todo esto gracias a la labor realizada por diversos investigadores y organizaciones internacionales, que debido al aumento de los casos de accidentes laborales, suicidios, deserción y estrés en los trabajadores,

comenzaron estudios para determinar las causas y se especializaron en el acoso infringido a individuos de ambos sexos en su ámbito laboral, como más adelante se expondrá. Por lo que, a los fines de comprender de una manera más cabal esta anomalía en las relaciones laborales, es fundamental desarrollar la conceptualización ofrecida por aquellos teóricos y señalar sucintamente el contexto histórico en el cual comienza a usarse el término mobbing.

Mobbing, es una palabra de origen inglés, proviene del verbo *to mob* que significa “atacar o asaltar en grupo o en masa y con estilo mafioso” (Toselli, Grassis y Ferrer, 2007), es un término que traducido al contexto del presente trabajo denota psicoterror laboral u hostigamiento en el lugar de trabajo. Deriva también de “*to crowd about and attack or annoy*”, cuya traducción es: “abalanzarse un grupo de personas sobre otra para atacarla o acosarla”. Etimológicamente es “*to muffle the head off*”, es decir, tapar la cabeza de alguien, ahogarlo con una capucha (Martín Colombres, 2006).

El concepto de acoso grupal o mobbing fue introducido en las ciencias sociales por el etólogo Konrad Lorenz, en los años 60, como extrapolación de sus observaciones en diversas especies de animales en libertad, describiéndolo como “*el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte que ellos*” (Piñuel, 2001, pág. 51). Este fenómeno, según lo afirma la Dra. Díaz en su libro *Acoso Laboral ¿un flagelo negociable?* (2007), es conocido como el “síndrome del chivo expiatorio” o “síndrome de rechazo de cuerpo extraño”<sup>1</sup>.

En Suecia, el psicólogo y profesor de la Universidad de Estocolmo, Heinz Leymann, fue quien aplicó el término de *mobbing* al campo de la psicología laboral, en el marco del Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, de

---

<sup>1</sup>Síndrome de chivo expiatorio: especie de acoso institucional en el que una persona es víctima de persecución, agravio o presión psicológica por parte de uno o más miembros de del grupo al que pertenece.

Hamburgo en 1990 y, mediante su obra *“Mobbing”, la persecución en el trabajo*” lo definió como:

*“la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y activamente mantenido en ella, durante un largo tiempo y de manera frecuente”.*

Esta conceptualización es producto del trabajo de investigación realizado por el experto, sobre los suicidios ocurridos en Suecia durante 1986, de donde surgió que entre 100 y 300 de éstos habían tenido su origen en hechos de mobbing, lo que equivale a sostener que el suicidio es de dos hasta cinco veces mayor que las muertes por accidentes laborales (Díaz, 2007, p. 4).

A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, el maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social, así lo subraya Leymann: *“el mobbinges un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”* (Toselli, et al. 2007).

En 1996, la 49ª Asamblea Mundial de la Salud reconoció a la violencia laboral como una epidemia soslayada, que de pronto superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de la morbilidad y mortandad prematura en todo el mundo, y pasó a considerarla como una amenaza para la salud pública y un obstáculo para el desarrollo de las naciones.

Es por tal motivo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzó a suscitar tareas de salud pública para el tratamiento del fenómeno de la violencia laboral en sus diferentes manifestaciones, estableciendo su prevención como una cuestión prioritaria.

En igual año la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó una encuesta con trabajadores y trabajadoras de 36 países, donde se observó que

Francia, Argentina, Rumania, Canadá e Inglaterra tienen las tasas más elevadas de agresiones y acoso sexual. En los Estados Unidos, alrededor de 1.000 personas fallecen anualmente en sus trabajos, siendo el suicidio la principal causa de muerte para las mujeres y la segunda para los hombres. En Argentina el 6,1% de los varones y el 11,8% de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones laborales en 1995 (Informe de Equipo Federal de Trabajo).

En 1998, se adopta el concepto de “violencia en el trabajo” por Champell y Di Martino, autores del primer informe “*Violence at work*” de la OIT, indicando que comprende hechos y conductas violentas recurrentes, no episódicos ni únicas (Scalpi, 2005, p 15).

A partir de estas investigaciones comenzó a perfilarse el concepto de mobbing, mediante el interés que despertó en diversos profesionales como psiquiatras, psicólogos, juristas entre otros, analizando los datos emitidos por la OIT y por la OMS, realizando investigaciones propias en sus respectivos países, teniendo la ayuda de testimonios fehacientes de personas víctimas del mobbing.

Así, en Francia, la psiquiatra Marie France Hirigoyen<sup>2</sup>, fue quien acuñó el concepto de “acoso moral”, para describir un proceso de maltrato psicológico en el que un individuo puede conseguir hacer pedazos a otro, y el ensañamiento puede inducir, incluso, a un verdadero asesinato anímico (Díaz, 2007, p. 5).

Por acoso moral en el trabajo, entiende la autora:

*“toda conducta abusiva que atenta, por su recepción  
o sistematización, contra la dignidad o la integridad*

---

<sup>2</sup>En 1999, la psiquiatra francesa publicó su libro “*Acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*”; donde estudia la posibilidad de destruir a alguien con sólo palabras, miradas o insinuaciones otorgándole el nombre de violencia perversa o acoso moral. En este libro, se encuentran numerosos testimonios, donde la autora pondera en la relación perversa y previene contra cualquier intento de violencia. Además, analiza su incidencia en la pareja, la familia y la empresa.

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.*

El trabajo de la Dra. Hirigoyen impulsó leyes en Francia y Bélgica que sancionan el acoso moral en el mundo del trabajo.

Por su parte, el psicólogo español Iñaki Piñuel y Zabala<sup>3</sup>, es uno de los primeros europeos que se especializó en la investigación y divulgación del mobbing o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación. En 2001, publicó un libro titulado: “*Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*”, proporcionando una definición del mismo como:

*“el continuado y deliberado maltrato verbal y modal que recibe el trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con la persona cruelmente con el objeto de lograr su aniquilamiento o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.*

El psicólogo español desarrolló el “Barómetro CISNEROS” (Cuestionario Individual Sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en las Organizaciones Sociales) el cual consiste en 43 ítems que valoran 43 conductas del acoso psicológico. Su objetivo es estudiar periódicamente el estado y las consecuencias de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. Mediante el mismo pudo llegar al conocimiento que “este tipo de violencia tiene la característica diferencial, respecto de otros tipos de violencia que se presentan en la empresa, de no dejar rastro, ni señales externas, a no ser las del deterioro de la víctima (...) se trata por ello de un crimen limpio del que no

---

<sup>3</sup> Iñaki Piñuel y Zabala, psicólogo, ensayista, investigador y profesor de Organización y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá.



queda huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa. Es un asesinato limpio y del que no queda rastro...”.

Siguiendo la misma línea, el jurista argentino Toselli, et al. (2007), indica que el acoso psicológico puede aparecer como actos o hechos justificados legalmente, porque no necesariamente encierra un hecho de gran magnitud que afecte elementos estructurales del contrato de trabajo por sí solo. Tampoco se muestra como una desnaturalización de las facultades sancionatorias que posee el principal, sino que habitualmente se produce de manera solapada y oculta, con una sucesión de circunstancias menores y de aparente poca monta que tienen una finalidad persecutoria encubierta. Toselli cita a García Vior señalando que importa una “serie de hechos que tienden a menoscabar el ánimo del trabajador en busca de su renuncia”; y Petruzzo manifiesta que se trata de “un tipo de agresión extremadamente sutil en cuanto perversa, ya que se trata de un comportamiento premeditado, que se ejecuta según la estrategia minuciosamente preconcebida con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima y el consecuente abandono del trabajo”.

El Dr. Abajo Olivares (2010), nacido en España y actualmente reside en Argentina, es otro importante profesional que se ocupó del tema, y basó su conceptualización del mobbing en las investigaciones efectuadas por Heinz Leymann del siguiente modo:

*“es el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de seis meses- sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.*

Como se puede observar, dicho autor enfatiza que pueden ejercer el mobbing tanto un individuo como un grupo de personas hacia una persona en particular o grupo de personas tornándolas víctimas del acoso.

Esta serie de conceptualizaciones desarrolladas por los estudiosos del tema, permiten tomar conocimiento de que la vida laboral se encuentra en serios peligros; peligros que se deben prevenir y evitar, ya que la violencia laboral o mobbing afecta seriamente derechos fundamentales de las personas, entre los cuales se encuentran “el derecho a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto a su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad y a no ser discriminado y también las libertades políticas y económicas de la persona” (Barbado, 2005 p. 2).

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

La Dra. Hirigoyen (2001), por su parte, manifiesta: “en el mundo del trabajo el fenómeno existió siempre pero quedó expuesto con crudeza al empeorar las condiciones laborales, aumentar el estrés y crecer entre los asalariados la sensación de no ser respetados ni escuchados. La desaparición y debilitamiento de los sindicatos, la pérdida de los lazos solidarios por fragmentación o individualización de las tareas, aisló a la gente y le quitó medio para defenderse. Además, muchas empresas e instituciones -por un criterio totalmente erróneo- fomentan la rivalidad de los empleados para aumentar la competitividad e incitan a las personas a tener comportamientos perversos”.

## **B. Causas del mobbing**

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Las causas que dan lugar al mobbing son variadas, entre ellas se encuentran, según Iñiqui Piñuel (2001, p 60):

- *Porque la víctima se resistió a ser manipulada por el acosador, a diferencia de otros compañeros que no ofrecieron resistencia.*

Esto despierta la ira y las represalias del manipulador, que comenzará a humillarlo y a hacer que la jornada laboral sea angustiosa y agobiante. Los demás trabajadores se convierten en cómplices, ya que interpretan que la víctima ha ostentado su independencia, que le ha faltado el respeto al acosador o que está poniendo en peligro el clima laboral.

- *Porque no cayeron en el servilismo o la sumisión (ser un "sí señor").*
- *Porque despertaron celos del acosador, debido a una competencia laboral extraordinaria.*

Esto se da sobre todo cuando se incorporan nuevos trabajadores jóvenes y preparados, amenazando la promoción profesional e incluso la permanencia del acosador en la organización o viceversa, es decir, los jóvenes que se incorporan a la empresa acosan a sus directivos para ocupar su puesto.

- *Por la envidia suscitada debido a las habilidades sociales de la víctima (simpatía, empatía, actitud positiva, aprecio y reconocimiento de los demás).*

La envidia que experimenta el acosador, puede recaer tanto en bienes materiales como en cualidades personales de la víctima: su inteligencia, su brillantez personal, su honradez, etc.

- *Por la personalidad enfermiza y "cruel" del acosador.*

Esto apunta más bien a la personalidad (en cierto modo patológica) del acosador. En la mayoría de las ocasiones, el acosador presenta un perfil envidioso y con tendencia a la tortura.

También es habitual que los ataques se produzcan porque la víctima tenga ciertos rasgos que lo diferencian del resto del grupo, como por ejemplo el

color de su piel o alguna característica física que es aprovechado por el acosador para ensañarse con ella.

El hostigador, además, suele considerar que la persona acosada está poniendo en peligro no sólo su puesto de trabajo, sino el de todo el grupo. Por ello, suelen sentirse animados por un sentido de justicia, según el cual sus acciones no están movidas por su miedo o su envidia, sino por el deseo de proteger a todo el grupo.

Existen también causas organizativas que facilitan la aparición del mobbing, como son la mala definición de tareas o funciones, el abuso de poder y el estilo de mando autoritario, la precariedad laboral, el fomento de la competitividad entre los trabajadores.

### C. Tipos de violencia laboral.

En toda organización existe un sistema jerárquico; se encuentran personas que son las que imparten órdenes e instrucciones sobre el modo de realizar el empleo, otras se encargan de ejecutar esas decisiones y otras asumen su supervisión. El ejercicio del poder es inherente a la estructura organizacional. Sea cual fuere el tamaño de la empresa, siempre habrá alguien que busque conquistar el poder y demostrar que lo ha logrado obtener.

De tal modo existen distintos tipos de violencia laboral, según el escalafón jerárquico se los puede clasificar de la siguiente manera:

i. **Mobbing vertical descendente:** también llamado *bossing*, es la persecución o acoso ejercido por el empleador o superiores jerárquicos sobre el trabajador subordinado. Derivación del vocablo inglés *boss* que significa “jefe” (Toselli, 2007, pág. 414).

Es la situación más habitual donde quien ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacarse frente a sus subordinados,

para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse de la víctima forzando el abandono “voluntario” sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa (Petruzzo, 2005, pág. 3).

Según lo plantea Iñiqui Piñuel (2001), algunas veces, tiene lugar este tipo de mobbing, una vez efectuado el despido o la rescisión contractual que aún no se ha comunicado dicha decisión a la víctima. En éste momento el superior jerárquico actúa de manera maliciosa, infringiéndole ataques con el fin de justificar o refrendar el despido, con la intención del “estigmatizarla” frente a sus compañeros y para aislarla socialmente, provocando un deterioro psicológico y personal, que luego será utilizado como argumento para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, etc. y presentar al despido como una decisión lógica y adecuada.

ii. **Mobbing vertical ascendiente:** es el caso en que un superior jerárquico se ve agredido por sus subordinados, quienes se resisten a sus órdenes y métodos con el propósito de desequilibrarlo y conseguir su alejamiento del mando, o bien modifique su actitud o manera de trabajar y conducirse conforme a un estado de cosas ya consolidado (Toselli, 2007, pág. 414).

Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos.

Otra modalidad sería aquella en que un trabajador que es ascendido a un puesto donde se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. La situación se complica cuando no se ha consultado previamente el ascenso al resto de los trabajadores y éstos no se muestran de acuerdo con la elección, o si el nuevo responsable no marca unos objetivos claros dentro del departamento generando intromisiones en las funciones de alguno o algunos de

sus componentes. En menor proporción, puede desencadenarse el mobbing hacia aquellos jefes que se muestran arrogantes en el trato y muestran comportamientos autoritarios (Petruzzo, 2005, pág. 3).

iii. **Mobbing horizontal o vertical:** es el desplegado entre los integrantes de un mismo equipo de trabajo, pues los pares ven a la víctima un probable y futuro rival laboral, con mejores condiciones de ascenso y progreso que las propias (Toselli, 2007, pág. 414).

Toselli (et al, 2007, pág.414), señala que, en los tres supuestos puede observarse la presencia de los *side mobbers* (pares, superiores o subordinados), que son los que sin participar directamente del acoso “siguen el juego” a modo de cómplices necesarios (activos), o bien otros (pasivos), por razones de conveniencias profesionales (eludir sanciones, ganar premios, obtener gratificaciones, eliminar indirectamente un eventual competidor, promover ascensos, etc.) o por temor a quedar presos de igual hostigamiento, evitan actuar solidariamente con la víctima y terminan consintiendo implícitamente dicha persecución o al menos permitiéndola. Y agrega que suele exteriorizarse con un comportamiento fóbico hacia la víctima portadora de la “letra escarlata”.

De lo dicho se desprende que existen características del comportamiento organizacional que favorecen el surgimiento del mobbing. Se pueden identificar actitudes que el acosador emplea dentro de la empresa. Heinz Leymann elaboró una lista de 45 actos, a saber:

**Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador.**

1. El jefe o acosador no permite que la víctima tenga posibilidades de comunicarse.
2. Se le interrumpe continuamente cuando habla.
3. Se le impide expresarse.

4. Es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta.
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima.
11. Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose solamente a terceros.

**Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.**

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

**Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral.**

17. Se calumnia a la víctima.
18. Se hacen circular rumores sobre la víctima orquestados por el acosador.
19. Se hace mofa o burla de la víctima y se la ridiculiza.
20. Se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos.
21. Se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.

23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarla. Se le ponen moteos o apodosos, llamándola por ellos.

24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.

25. Se burla su vida privada.

26. Se burla su origen.

27. Se le obliga a realizar tareas humillantes.

28. Se monitoriza, anota, registra, y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.

29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.

30. Se le injuria en términos degradantes.

31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

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

32. No se asigna a la víctima tarea alguna.

33. Se le priva de cualquier ocupación, y se vela por que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma.

34. Se le asignan tareas inútiles o absurdas.

35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales.

36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.

37. Se le obliga a ejecutar trabajos inútiles.

38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a las competencias que posee, con la intención de desacreditarla.

**Actividades de acoso que afectan la salud física o psíquica de la víctima**

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.



40. Se le amenaza físicamente.

41. Se arremete físicamente a la víctima, sin lesiones graves, a título de advertencia.

42. Se arremete físicamente a la víctima sin contenerse.

43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.

44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.

45. Se arremete sexualmente a la víctima.

Ésta enumeración de las actitudes que puede tomar el acosador para lograr el fin de amedrentar a la víctima menoscabándola para que abandone su trabajo, es trascendental para que un trabajador pueda identificar, si dichos actos se reiteran en el tiempo y comienza a percibir las consecuencias psicológicas, que se encuentra ante una situación de mobbing y pueda, en su caso, denunciarla.

El acoso moral es un proceso que se va dando en pequeñas dosis, el cual en principio no se advierte y que, sin embargo, es muy destructivo (Hirigoyen 2001, pág. 19).

#### **D. Fases del acoso laboral.**

Antes de abordar las fases del acoso laboral, es significativa la importancia que tiene señalar los factores del riesgo para el surgimiento del mobbing indicados por la Dra. Marie France Hirigoyen (2001), los cuales son:

- i. *Factores de riesgo con la eficacia causal primaria:* constituidos por aspectos culturales y educativos sobre los que contribuye a la violencia como modo naturalizado de las relaciones de poder interpersonal.
- ii. *Factores que contribuyen a la perpetuación del problema:* aquellos derivados del funcionamiento de las insituciones, impiden la identificación temprana del problema y una respuesta eficaz a éste, lo cual los transforma en un elemento de peso dentro de la cadena causal, ecológicamente entendida.

- iii. *Factores de riesgo asociados*: no constituyen elementos causales para la violencia, pero su presencia aumenta la probabilidad de ocurrencia y/o la gravedad de sus manifestaciones por ejemplo: Estrés (económico, laboral, social), alcohol, etc.

La Dra. Díaz y Dra. Lebrero, citan a Dra. Marina Parés de la Universidad de Zaragoza, distinguen las fases fundamentales que conforman el proceso del mobbing, a saber:

1) *Seducción*: es invisible; está compuesta por estrategias sutiles que generalmente no pueden identificarse a priori como acoso.

Es una estrategia encaminada al conocimiento de las debilidades de la futura víctima y cuyo objetivo es la absorción de algo que tiene de más la víctima, para posteriormente expropiárselo. Ese algo puede ser una cualidad personal, un cargo o bien contactos sociales.

La consecuencia que tendrá esta fase es arrebatarle algo que le pertenece a la víctima, ya sea amigos, puesto de trabajo, popularidad, etc. y las consecuencias sobre el entorno es que va a ser engañado para que valide la apropiación.

Los síntomas físicos presentados en la víctima serán, en principio, muy cercanos al estrés: cansancio, nerviosismo, insomnio, migrañas, lumbalgias, trastornos digestivos, etc.

2) *Indefensión*: es explícita; es donde comienzan a producirse signos de alarma que concluyen en un pedido de ayuda de la víctima. El rol de ésta queda determinado por una situación de indefensión, que podrá ser verbalizada o callada.

Es en esta etapa donde la víctima se encuentra en clara contradicción tanto con el pensamiento lógico como con la confianza. Pensamiento lógico porque la hace concluir en que se trata de un acto impulsivo no premeditado, y

la confianza en las buenas intenciones que la hacen creer que no hay mala intención en lo escuchado.

Si el acoso persevera en el tiempo y se refuerza, puede llegar a establecerse un estado depresivo grave. En el 52 % de los casos, las víctimas del mobbing presentaban trastornos psicossomáticos variados.

3) *Conflicto*: es en ésta fase donde se producen las agresiones verbales y físicas del acosado, disputas puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. La relación interpersonal sufre un cambio negativo brusco.

Las partes intentan defender sus puntos de vista o intereses. Una de las partes indica una estrategia para influir, vencer u oprimir al otro. El conflicto puntual no se resuelve, se convierte en crónico y pasa al acoso.

La consecuencia es el hostigamiento. Muchos autores definen el mobbing a partir de esta fase. Una mala resolución del conflicto es lo que lleva al acoso laboral. Algunas veces, es corto el espacio de tiempo que separa el "conflicto" del "acoso" que se solapan y en otras ocasiones el conflicto es creado artificialmente por el instigador como excusa para hostigar a la víctima.

4) *Acoso*: en esta instancia, el acosador adopta actitudes molestas para con la víctima. Son acciones sutiles, indirectas y difíciles de detectar. Están destinadas a atacar el punto más débil de la víctima con el objetivo de castigarla por su insumisión.

El acosador tiende a buscar apoyo consiguiendo poner algunos miembros de la empresa de su parte, mediante comentarios o críticas para desacreditar a la víctima y ponerla en el punto de la mira, o por medio de la insinuación de posibles represalias a los "no seguidores".

La víctima puede empezar a preguntarse qué es lo que hace mal. Y si la resolución del conflicto no prospera se pasa a la siguiente fase.

5) *Entorno*: la respuesta del entorno laboral es la que determinará la resolución rápida del acoso o bien su implantación permanente, causando daño en la salud del acosado. Por lo tanto el entorno es un elemento básico en el desarrollo o en la resolución del acoso laboral.

Las razones de las personas para ser testigos mudos pueden ser porque tienen miedo, por una avidez insaciable de poder, porque disfrutan del espectáculo o por tener una fuerte relación de dependencia con el acosador.

La inhibición del entorno para proteger a la víctima y el surgimiento de aliados del instigador provoca el asilamiento extremo de la víctima y la proyección de culpa.

6) *Intervención de la empresa*: el acosador utiliza actitudes o comportamientos de aislamiento y de agresión o ataque más directo o contundente, consiguiendo así, que la organización le consienta los atropellos. Pueden aparecer comportamientos de acoso grupal y la víctima empieza a ser vista como una amenaza o molestia, como persona “no grata”.

El objetivo es que la víctima vaya perdiendo sus mecanismos de afrontamiento, de defensa o de lucha. El acoso puede surgir en cualquier empresa, algunas veces porque la organización del trabajo tiene una deficiente planificación y en otras porque forma parte integrante del “hacer” empresarial.

La empresa se da cuenta de la situación e intenta actuar. Normalmente enfoca la situación identificando a la víctima como problema. Lo interpreta como conflicto interpersonal, hace culpable a la víctima y evita asumir su responsabilidad, como lo señala Iñiqui Piñuel, lo que hace la empresa es “mirar para otro lado”. Resultado: bajas médicas sucesivas a la víctima, (en lugar de buscar el foco emisor o la raíz del problema). La personalidad y comportamiento de la víctima cambia y el acosador lo aprovecha para indicarlo como causa del problema. Incluso si la víctima lucha contra las conductas anómalas del acosador, este hecho será interpretado por el personal como una actitud negativa por parte de la víctima.

7) *Exclusión*: el aislamiento de la víctima es extremo y generalizado por parte del personal. Consiste en la exclusión del acosado del mundo laboral, ya sea por despidos, jubilaciones anticipadas, invalidez, pérdida de la razón y, a veces, incluso, pérdida de la vida.

El objetivo del instigador es que la víctima desaparezca del ámbito laboral como represalia final a su falta de sometimiento. Los mecanismos de desaparición pueden ser que la víctima pida un cambio de lugar de trabajo o que se marche de la empresa.

8) *Recuperación*: ésta es una nueva fase, debido al reconocimiento y difusión de este proceso destructivo, existen personas en la empresa (jefes y compañeros) que se niegan a agredir y también existen personas fuera de la empresa que ayudan a la reparación del daño recibido.

Existen varios caminos para salir, pero en todos ellos se deben recorrer dos fases: la primera es la desactivación emocional, la segunda sobrevivir haciéndose fuerte. La desactivación emocional, es dejar de estar activos a las emociones; y sobrevivir, es encontrar la ilusión por vivir y saber que existe una vida feliz después del acoso.

#### E. **Situaciones que no constituyen mobbing:**

De acuerdo a la conceptualización ofrecida ut supra sobre el mobbing, cabe diferenciar aquellos fenómenos que, si bien pueden implicar un conflicto laboral, no están comprendidas dentro de dicho concepto, así se encuentran:

##### a) **Estrés Laboral.**

En la Unión Europea se lo denomina *riesgo psicosocial*. En 1949, Hans Selye lo definió ante la Organización Mundial de la Salud (OMS), como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior.

Díaz (2007) lo define como:

*“la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización (...) es el resultado de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo”.*

Toselli (2007) lo conceptualiza como:

*“el padecimiento de igual fatiga emocional, mental y por añadidura física con manifestaciones somáticas y alteraciones fisiológicas, pero despojada de la particularidad de hallarse vinculada con la impronta propia de un quehacer puntual si no con un modo pedagógico de desarrollar cualquier labor, y que puede presentarse como un estresor episódico o crónico, derivado de las condiciones de trabajo inadecuadas o determinado por el medio ambiente laboral”.*

Marie France Hirigoyen (2000, pág. 22) expresa que el acoso laboral, es mucho más que estrés, debido a que exige intención, dolo; el estrés es destructivo si es excesivo, el acoso laboral es destructivo por su propia naturaleza; y agrega que para los estresados, basta el descanso para reparar el daño y mejorar sus condiciones de trabajo; el acoso laboral, la vergüenza y humillación persisten durante mucho tiempo, aunque el cuadro clínico mejore. El daño del estrés produce un tipo de trabajador, exhausto, con pocas fuerzas para hacer reivindicaciones; el daño del mobbing es mayor.

Acudiendo al pionero del término mobbing, Heinz Leymann sostiene que el estrés es, ante todo, un estado biológico, y que las situaciones sociales y socio-psicológicas generan estrés. Hans Selye, creador del concepto, afirma que está constituido por un agente estresante y por la reacción del organismo sometido a dicha acción (Díaz, 2007, pág. 17).

b) **Burnout**

El burnout ha sido denominado en la lengua castellana como “quemazón profesional”, y se refiere al desgaste emocional provocado por la propia naturaleza de la actividad desarrollada por el paso del tiempo. Se lo ubica en determinadas profesiones u oficios que generan altas presiones emocionales e intelectuales.

Riquelme (2006) en su artículo “Mobbing un tipo de violencia en el lugar del trabajo” publicado en la *Revista electrónica Ciencias Sociales Online* se lo ha definido como:

*“síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ambiente laboral”.*

El agotamiento emocional se traduce en fatiga física y psicológica, abatimiento, sentimientos de desesperanza, desarrollo de un autoconcepto negativo y actitudes negativas hacia el trabajo y la vida en general.

La despersonalización se entiende como la evitación y aislamiento que experimenta el trabajador lo que se manifiesta a través del absentismo laboral, ausencia de reuniones, resistencia a enfrentarse con personal o atender al público o en su actitud emocional, la cual se vuelve fría y distante.

Y por último, la baja realización personal en el ambiente laboral, se advierte como un sentimiento de inadecuación personal y profesional; hay un deterioro progresivo de su capacidad laboral y una pérdida de todo sentimiento de gratificación personal en el trabajo.

Lo importante es destacar que el burnout no proviene de un ataque o acoso intencionado, sino de malas políticas de gestión empresarial en la que no hay intención alguna de apartar a uno de los integrantes de la organización (Rojo y Cervera, 2005, pág. 45).

En el burnout, el trabajador no es acosado y tampoco considera agresores a las personas que trabajan con él, a diferencia que en el mobbing si se da el hostigamiento de otro. La relación existente entre uno y otro es que el burnout puede darse como una consecuencia del acoso laboral: la humillación, degradación y fustigamiento sufrido por la víctima, con la intención de afectar su psicología y su posterior abandono de su trabajo, puede experimentar sensaciones de desgaste profesional, estar exhausto o sobrecargado, características típicas del burnout.

Rojo et. al 2005, identifica como factores que influyen el surgimiento del burnout a: la categoría profesional, el poco personal para desarrollar las actividades que demanda el trabajo, las funciones que se desempeñan, la indefinición de las tareas a realizar, desproporción en el binomio responsabilidad- funciones y retribución, sobrecarga laboral y la falta de posibilidad de tomar decisiones de manera independiente.

Coincidiendo con Toselli, el empleador tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar el burnout o reducirlo en la mayor medida de lo posible, llevando a cabo políticas de prevención.

### c) **Acoso sexual**

Es dable, antes de proseguir con la conceptualización de la figura subexamine, avizorar, tal como lo indica Toselli (2007), que el derecho a la intimidad se encuentra protegido por la Constitución Nacional, al disponer en su art 19: *“Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública ni perjudiquen a un tercero, están reservadas sólo a Dios y quedan exentas de la autoridad de los magistrados”*.

El acoso sexual ofende tanto el orden como a la moral pública, además de perjudicar a terceros, ya que la voluntad de la víctima, aunque acceda a la propuesta, se hallará viciada por la vis compulsiva.

José Luis González de Rivera define al acoso sexual como:



## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*“ una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder física, mental o jerárquica, en un contexto laboral, docente, o en cualquier índole que implique subordinación del acosado/a”.*

Díaz (2007) sostiene que “debe existir una proposición de carácter sexual, que no sea deseada y que la víctima la perciba como algo hostil y deshonoroso, condicionante para el trabajo”.

La Dra. Sandra Fabiana Lebrero, en su tesis titulada *“Inclusión de indicadores de violencia laboral en la Auditorias de la Gestión de Recursos Humanos”*, para la Universidad Nacional de San Martín, indica que el régimen jurídico de la función pública aprobado por el decreto 2385/93 definió al acoso sexual de la siguiente manera:

*“el accionar del funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo a otro a acceder a sus requerimientos sexuales haya o no acceso carnal”.*

Y agrega, que con ésta definición, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos *“Perinetti, Daniel c/ Magrav SA s/despido”* con sentencia el 04/08/2000, consideró despido con causa aplicado a un empleado que acosaba sexualmente al personal a su cargo.

Toselli (2007), siguiendo a Martínez Vivot, desarrolla las circunstancias que tipifican a la figura del acoso sexual, las cuales son:

- a) Comportamiento de carácter o connotación sexual;
- b) No deseado por la víctima, sino rechazado por la misma;
- c) Tiene incidencia negativa en la situación laboral del afectado, ya sea presente o futura;
- d) La conducta puede ser verbal o física, pero siempre de naturaleza sexual;

- e) El autor debe o debería saber que es ofensiva o humillante para el afectado;
- f) Que, en principio, comporta una discriminación en razón del sexo;
- g) Debe ser efectuado por el propio empleador o por dependientes jerárquicos;
- h) Puede ser hombre o mujer el sujeto pasivo,
- i) El acoso sexual es un concepto subjetivo, ya que cada afectado debe saber qué actitudes lo afectan o no;

Se puede distinguir dos tipos de acoso sexual, por un lado el de “chantaje sexual” o acoso sexual puro, donde el victimario tiene poder de decisión sobre la relación laboral (Lebrero, 2009, pág. 59), se trata de imponer una conducta sexual, afectando las condiciones o la continuidad laboral de la persona; y por el otro lado encontramos el acoso sexual ambiental, donde no hay una manifestación clara, sino que se trata de incitaciones inoportunas para coartar la actuación laboral o crear un entorno de trabajo ofensivo (Díaz, 2007, pág. 15).

El acoso sexual puede ser utilizado como un instrumento o herramienta de acoso institucional cuando lo que se busca más que un favor sexual es humillar o degradar a la víctima, o simplemente se degrada a la víctima por su género. A menudo existe falta de denuncia por parte de la víctima, por miedo a dañar su propia reputación o por miedo a ser ridiculizada, temor a represalias y considerar que nada puede hacerse.

Se debe tener en cuenta que no todo acoso laboral es sexual. Pero sí se debe observar cuáles son las situaciones de acoso sexual que mutan en supuestos de mobbing. Por consiguiente cuando el acosador no logró su objetivo, suele tornarse en acoso laboral y hostigamiento.

## CAPÍTULO N° 2

## CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA LABORAL.

### A. Perfil de las partes implicadas.

A medida que se ha profundizado el estudio del mobbing, desarrollando su concepto, sus causas, los diferentes tipos existentes, las etapas y las conductas que provocan su surgimiento, se puede tener presente ciertos rasgos que facilitan la diferenciación de determinadas coincidencias, teniendo en cuenta que éstas permiten detectar situaciones de mobbing a partir del origen del conflicto.

Como se resaltó en el capítulo I en el concepto dado por el Dr. Abajo Olivares, el mobbing puede ser provocado por una persona o por un grupo de personas (acosador/es) hacia una persona o grupo de personas (víctima/as), en cualquier momento y cualquiera sea su empleo.

El entorno influirá de acuerdo a cómo sea su reacción ante una situación de mobbing: sea de evitar que se produzca o, sea que cree un ambiente apto para que surtan los efectos propios de la violencia laboral, teniendo graves consecuencias tanto para la víctima, para la organización, como para la sociedad. Así se ilustra en el siguiente cuadro:

Fuente:



#### a) **La víctima.**

Las investigaciones realizadas sobre la personalidad y la manera de vivir de las personas perseguidas por el acoso laboral, coinciden en señalar que los hostigadores seleccionan en la mayoría de los casos un mismo perfil: aquellas cuyo modo de vivir, situación familiar o laboral, capacidades técnicas, talentos, etc., despiertan en ellos sentimientos de celo y envidia, debido a sus frustraciones o sensación de encontrarse en desventaja con el acosado.

Riquelme (2006) señala las siguientes características típicas que hacen de un trabajador una víctima potencial:

1. *Personas justas e integras*: son aquellas cuya actividad y actitud noble son una denuncia de que en la organización las cosas no funcionan con la suficiente ética y dignidad para otros trabajadores, clientes, etc. Son quienes destacan procedimientos mal realizados, corrupción y defienden a otras víctimas de injusticias y malos tratos en la organización.
2. *Personas autónomas*: debido a que los acosadores son víctimas de sus propios complejos de inferioridad y falta de autoestima, son incapaces de evitar la comparación cuando ven a una persona autónoma, capaz de tomar la iniciativa. Los acosadores no pueden soportar ver a estas personas que no difieren responsabilidades al tomar iniciativas, son capaces de formarse una opinión propia sin apropiarse de la de otros, respetan la jerarquía sin caer en la sumisión, etc.
3. *Personas dotadas de gran capacidad de trabajo*: suelen destacarse por poseer conocimientos y conducirse con elevada capacidad profesional, rapidez y eficacia en el desempeño de su trabajo.

El complejo de inferioridad del acosador opera en forma de culpabilidad ya que siente que no posee los atributos que estima ideales e intenta compensar estos sentimientos de inferioridad atribuyéndose valores y cualidades que en realidad no posee. Cuando aparece en su entorno una persona que posee esas características, ello supone un

choque con la realidad y su reacción ante esto es elegirla como víctima ya que se transforma en una fuente de disonancia para él.

4. *Personas populares*: la respuesta que suscita en el acosador las habilidades de la víctima (su carisma, la capacidad de liderazgo informal dentro del grupo, ser referencia para otros, empatía, etc.) desatan celos en él ya que no posee estas destrezas y desencadenan una rivalidad debido a que percibe a la víctima como un obstáculo para obtener adhesión de otras personas en la organización.
5. *Personas cooperativas*: dado que el acosador es incapaz de desplegar comportamientos cooperativos con las personas de su entorno, ya que visualiza a todos como eventuales adversarios a vencer, sus rasgos paranoides le crean una vivencia constante de amenaza y traición profesional de quienes le rodean, por esto el cooperar es inconcebible para él ya que presume motivaciones ocultas en aquellos que se brindan a cooperar, animan a otros o impulsan el trabajo en equipo.
6. *Personas con alta capacidad empática*: son personas sensibles, atentas a las necesidades de los demás, pueden comprender el sufrimiento ajeno, etc. Para el acosador la empatía es una característica insoportable ya que supone situarse en lugar del otro ante una vivencia. Para ellos, esto es imposible ya que los demás son para él meros espejos que le ayudan a recobrar una identidad o estima inexistente. La carencia de esta habilidad emocional por parte del acosador lo sitúa en desventaja profesional y lo hace dirigir su persecución y acoso hacia quienes la poseen.
7. *Personas cuyo entorno personal es positivo*: personas felices, integradas, con una vida familiar satisfactoria suelen ser objeto de acoso, ya que el acosador puede presentar un cuadro afectivo y familiar caótico que él pretende normalizar. La felicidad de la víctima le resulta altamente intolerable y le recuerda su propia miseria afectiva, emocional y familiar.

Para Marie Hirigoyen (2001), la víctima es elegida por el acosador porque se ha vuelto molesta y se ha dejado seducir. El acosador ataca las partes vulnerables y más débiles de ella, donde se la pueda herir. En muchos casos, ocurre que esas fallas son precisamente lo que el otro se niega a ver de sí mismo; por lo tanto, el ataque constituye una revelación dolorosa o termina reactivando un síntoma que el otro intenta minimizar.

Otra característica es que también suelen ser víctima aquellas personas que al no tener confianza en sí mismas, sienten la obligación de mostrar y ofrecer una mejor imagen de ellas mismas.

#### **b. El acosador.**

La figura del acosador depende del objetivo que pretende lograr. El mismo puede ser patológico, es decir, por la sensación de regocijo que le produce el sufrimiento de la víctima o por el sólo efecto de destruirla; también puede ser organizacional, donde pretende que la víctima abandone su empleo con el motivo principal de encubrir su propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimenta hacia su propia carrera profesional.

De cualquier manera, si arremete sistemática y deliberadamente contra su víctima en condiciones ventajosas, se trata de conductas que sólo pueden calificarse como patológicas, de carácter psicótico, que pueden enmarcarlo dentro de perfiles enfermizos, muy bien identificados y estudiados (Hirigoyen, 2000; Piñuel y Zavala, 2001, p. 340).

Como características del acosador, se observan que son personas falsamente seductoras, mentirosos compulsivos, envidiosos y celosos profesionalmente, inseguros, tienen dificultades para tolerar la ambigüedad, ausencia total de empatía, oportunistas, autoritarios, son personas que no sienten culpas por remordimientos al acosar, egoístas, indecisos, demuestran falta de transparencia de sus actos, son arrogantes, utilizan lenguaje rudo e intimidante, son incapaces de trabajar en equipo, entre otros rasgos (Sadi. 2006).

Algunos autores mencionan claramente los celos y la envidia como factores a resaltar en la personalidad del acosador, debido a sentimientos propios de inadecuación e incompetencia profesional.

La perversidad implica como primera instancia una estrategia de utilización del otro, y luego su destrucción sin que al agresor sienta culpa por ello. Sienten una gran envidia hacia aquellos que poseen o disfrutan de algo que a ellos les falta o no tienen. La envidia (sentimiento de codicia) se caracteriza por el egocentrismo y la mala intención. El envidioso no soporta ver la felicidad del otro, sus ventajas materiales y morales (Riquelme, 2006).

El Dr. Abajo Olivares (2007), siguiendo a los estudiosos en el tema como Iñiqui Piñuel y Zabala, a Marie France Hirigoyen y a González de Rivera, realiza una clasificación de los acosadores de acuerdo a los comportamientos patológicos que presentan:

1. *El psicópata organizacional*: es aquél donde encuentra en las organizaciones un medio adecuado para desarrollarse de manera profesional a través de dos técnicas: la manipulación y la capacidad de seducción. Posee locuacidad y habilidad para conseguir seducir a quienes le rodean; suele aprovecharse de los demás mediante la figura de “delegación de tareas” donde otros hacen el trabajo que él no quiere o no puede hacer; o posee muy baja autoestima y para compensarla rebaja a sus compañeros; posee capacidad para mentir, falsear y manipular la realidad para escalar en la organización; también la ausencia de empatía, es otro rasgo caracterizante, no comprende ni siente compasión por sus víctimas.
2. *Personalidad paranoide*: esta clase de hostigador piensa que los demás se van a aprovechar de ellos; su característica es la desconfianza y suspicacia hacia los demás, siente que las intenciones de éstos son maliciosas. Sospecha que le están explotando, perjudicando o

engañando. Se preocupa por dudas injustificadas sobre la lealtad o fiabilidad de los compañeros.

3. *Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa (MIA)*: el mediocre es aquella persona que no posee interés, aprecio o aspiración por la excelencia. González de Rivera define al síndrome MIA como “realmente maligno, tanto por sus efectos como por sus peligrosas tendencias destructivas e invasivas”. El acosador que sufra de MIA, a decir Abajo Olivares, “es esencialmente un envidioso maligno”. Tiene un gran deseo de notoriedad y de influencia sobre quienes le rodean. Dentro de la organización su objetivo es aniquilar o entorpecer el avance de cualquier persona que sea brillante y realmente creativa. Conscientes de sus limitaciones, nunca pueden ver el crecimiento y el desarrollo de los demás, generando gran cantidad de trabajo innecesario e inútil para acabar con su tiempo útil. Tienen un gran sentimiento de inferioridad, por lo que tratará de desprestigiar y desvalorizar a quienes le rodean.
4. *Personalidad narcisista*: este tipo de hostigador es egocéntrico, orgulloso, prepotente y grandilocuente. Se considera superior a los demás por lo que se preocupa porque no ingrese a la organización nadie más capacitado que él. Tiene comportamientos arrogantes; explota interpersonalmente a los demás, es decir, se aprovecha de los demás para lograr sus propios objetivos. Se considera único y especial. Tiene una necesidad excesiva por ser admirado. Posee fantasías de éxito, poder, brillo, belleza o amor ideal ilimitados.

### **c. El entorno**

Independientemente de los rasgos distintivos de los acosadores y de sus víctimas, una de las principales causas de mobbing se da por ciertas formas inadecuadas de gestión o gobierno de las organizaciones y por la falta de adopción de métodos eficaces en la resolución de conflictos.



La deficiente asignación de tareas, la colocación de personas carente de aptitudes necesarias para ocupar puestos directivos, etc. da lugar a la aparición de conflictos de competencias y/o malos entendidos, generando problemas que si no son resueltos rápida y eficazmente pueden evolucionar a procesos de mobbing.

El acosador encuentra en una organización que posee irregularidades, un escenario donde el hostigamiento hacia la víctima se puede desarrollar sin mayores obstáculos.

El Dr. Abajo Olivares (2007) realiza una apreciación sobre el entorno, y sostiene que con él se está haciendo referencia por una lado a los "observadores del proceso", ya sean aquellos que ante una situación de injusticia y humillación hacia la víctima, se acallan, guardando silencio por temor a ser objeto de represalia, o aquellos "cómplices" del acosador; y por otro lado a la organización como macroestructura.

Señala el autor que los observadores cómplices, conformarían una suerte de "asociación" de varios acosadores. Ante ésta situación los efectos del mobbing se multiplican, teniendo consecuencias devastadoras para quienes sean el "blanco" de sus ataques. La víctima ve difícil explicar la agresión ya que el ambiente general ha sido manipulado por el hostigador contra ella, por lo que logra tener libertad de maniobra para actuar de manera impune. Toselli et. al. (2007), como se señaló precedentemente, denomina este consorcio de hostigadores como *side mobbers*: pares, superiores o subordinados, por lo que se puede producir en cualquier tipo de mobbing (ascendente, descendente u horizontal).

Los motivos por los cuales varias personas se unen con el acosador son diversos, entre los cuales se pueden encontrar razones de conveniencias profesionales: eludir sanciones, ganar premios, obtener gratificaciones, eliminar indirectamente un eventual competidor, promover ascensos, etc.; no perder el sentido de pertenencia a un grupo o el pertenecer a este grupo "idealizado";

obtener un sentimiento de superioridad al menoscabar y desvalorizar a la víctima; apropiarse de su lugar de trabajo, o del fruto de su trabajo, o de los honores; conseguir ganancias materiales por la lealtad debida al líder a cambio de dañar a la víctima, etc.

En cuanto a la organización, según Abajo Olivares (2007) los factores que generan el ambiente apropiado para que el mobbing tenga lugar o que pueden predisponer su existencia pueden ser:

- la defectuosa organización del trabajo;
- una estructura organizacional rígida: la burocratización y jerarquización marcada puede impedir una correcta comunicación entre sus miembros;
- el nulo o deficiente liderazgo y desarrollo del management: estilos de dirección autoritarios o los liderazgos ineficaces y ausencia de mecanismos de gerenciamiento;
- los valores y la cultura organizacional: la competitividad interpersonal, el individualismo frente a la cooperación y la solidaridad, la desconfianza entre compañeros;
- Ausencia o ineficacia de los mecanismos de resolución de conflictos.

La mayoría de las organizaciones, ante las situaciones de violencia laboral, no tienen conocimiento o formación sobre la actitud que deberían adoptar para mitigar sus efectos y evitar su reproducción. Como lo resalta Iñiqui Piñuel (2001), las organizaciones “tienden a mirar hacia otro lado, negándose ver el problema que resulta incómodo y discordante con la buena opinión que muchos dirigentes empresariales tienen de sí mismos y de la gestión en las organizaciones que dirigen”. El negar la existencia de acoso laboral, o resolviendo la situación con un cambio de puesto de trabajo, o

despojándose de los que considera “perturbadores”, no son herramientas de resolución favorables.

La organización debe reconocer que en su estructura existen y existirán conflictos entre sus miembros integrantes, por lo que deberá adoptar políticas de prevención, gestión, capacitación y resolución apropiadas para actuar y enfrentarlos de la manera más propicia para el ambiente laboral, dado que debe asumir la posición de garante de los derechos y prerrogativas de los trabajadores.

Siguiendo con esta línea, es importante resaltar lo que Piñuel expresa: “El acoso debe ser prevenido y tratado por la organización como una amenaza real para la salud física y mental de los empleados.”

#### **B. El mobbing como táctica empresarial.**

Al señalarse en su oportunidad sobre los diferentes tipos de violencia laboral, se hizo referencia al tipo de mobbing “descendente” (aquel ejercido por el superior sobre su subordinado/s). Dentro de esta categoría se puede situar a la empresa como implementadora de tácticas, utilizando el acoso laboral para extinguir el contrato que la une con el trabajador, y lograr con ello un despido justificado. Abajo Olivares en su libro, cita a la Asociación Española contra el Acoso en el Trabajo que define al mobbing como “una lenta y silenciosa alternativa al despido”.

Los objetivos que intenta lograr la organización con el acoso laboral pueden ser variados pero “responde siempre a un fin de lucro ligado a la economía de ella”, como lo señala Toselli et al. (2007), quien denomina a este tipo de mobbing como “Acoso Institucional”.

González de Rivera, expresa que “resulta imprescindible la colaboración y permisividad del personal de la organización. La persecución psicológica se desarrolla en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores que, aunque plenamente conscientes del abuso e injusticia de la situación, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita con el plan

de eliminación del acosador, sea para evitar convertirse ellos mismos en objeto de represalias”.

Entre los propósitos perseguidos se encuentran: la empresa busca deshacerse de personal debido a que los costos de mantención se han vuelto excesivamente onerosos, sin posibilidad económica de conservarlo; o porque la persona a la cual se le hostiga es molesta, inservible a sus fines, entre otros.

Toselli et. al (2007) clasifica el acoso institucional en:

**Económico:** es aquel que pretende directamente provocar la renuncia, abandono de la relación o, en síntesis, forzar bajas eludiendo las consecuencias indemnizatorias del despido directo sin causa (...) El maltrato y abuso así dirigidos son el instrumento para deshacerse de empleados que, por determinado motivo, se han convertido en molestos y de quienes se ha decidido prescindir.

María France Hirigoyen (2001) sostiene que la organización busca que el “grupo sea homogéneo, por lo que se aplasta al que no está calibrado, se aniquila toda especificidad, sea de carácter, de comportamiento, de sexo, de raza...”.

Tal como reza un proverbio japonés: “*el clavo que sobresale se encontrará con el martillo*”. Así, un trabajador que no se adapte al funcionamiento “medio” o pretenda cambiar algunas pautas, estructuras o esquemas; o aquel que es honesto, que presenta una personalidad recta respecto de los principios y valores, elevado sentido ético o de justicia, que denuncia públicamente la existencia de prácticas irregulares, fraudes, conductas ilícitas o éticamente reprobables por parte de la organización, es considerado como una amenaza a la cultura y al modelo organizacional.

Sin embargo, por carecer de motivos para reprochar a los trabajadores, es que se acude a la estrategia de hostigamiento, menoscabo, desvalorización, mediante tratos vejatorios, humillantes, dañinos, deshonorosos y denigrantes intentando lograr la desesperación y el hundimiento psicológico y moral a fin

de que sean ellos mismos quienes, finalmente, se vean forzados a renunciar al puesto de trabajo. De esta manera la víctima, abrumada por la presión y maltrato psicológico, comienza a cometer errores o faltas que hasta ese momento eran inexistentes, hasta que, por último, el despido se considere así justificado.

Abajo Olivares (2007) señala que también se emplea el mobbing en situaciones en las que determinados trabajadores - por lo general un grupo de ellos - con una importante antigüedad en la empresa no sólo los aíslan o marginan, sino que buscan presionarlos a renunciar o a presentar programas de jubilación anticipada, debido a que en caso de un despido indirecto e injustificado se harían acreedores de jugosas y elevadas indemnizaciones.

**Estratégico:** es aquél basado en la competencia feroz entre los miembros de un equipo de trabajo, con el pretexto de incrementar la productividad y con el objetivo de aumentar la plusvalía de cada trabajador hasta su agotamiento, logrando a su vez, facilitar su reemplazo por bajo rendimiento o fomentando su "fuga" de esa "inhumana explotación". Ello genera un escenario para el mobbing descendente en su faceta organizacional, donde si bien no dan órdenes o instrucciones precisas de "acosar", igualmente brindan señales de que su "autoritarismo" y poca amabilidad le resulta indiferente a la empresa. Lo que contribuye a crear ese marco que no deja margen para la vida agremiada y goce de beneficios laborales.

La distinción del acoso económico con el estratégico, es que: el primero será generalmente descendente y se adopta puntualmente en determinado momento de la relación para deshacerse de un empleado o grupo también determinado de antemano; y el segundo, es habitualmente horizontal y opera automatizado de modo constante e indiscriminado (Toselli et al. 2007).

En una empresa donde se obedezcan las leyes, brindando un ámbito saludable, el ejercicio de tal poder no debe sobrepasar la frontera del respeto a la dignidad, a la integridad física, psíquica y social que todo trabajador tiene

derecho como persona. Para lograr el cumplimiento de tal objetivo, la organización debe tener presente el acatamiento de los mandatos de derecho laboral, como las condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN), el de brindar trabajo adecuado de acuerdo a la categoría o función que cumple el trabajador y a su capacidad física, el de no discriminar e igualdad de trato (Ley 20744) entre otras.

### **C. Consecuencias del mobbing.**

Para las víctimas de acoso laboral, en la mayoría de los casos las consecuencias pueden ser devastadoras, sin embargo no siempre resultan ser las mismas, ni se provocan las mismas reacciones en todas las personas, debido a que las diferencias entre las habilidades, capacidades y recursos para afrontarlas pueden ser muy distintas.

Los resultados de la violencia laboral además de afectar de manera negativa a la víctima, repercuten en su ámbito privado, en su ámbito laboral, en la organización y en la sociedad.

#### *Consecuencias para la víctima*

Para la víctima, el mobbing se manifiesta, ante todo, a través de problemas de salud relacionados con la somatización de la tensión nerviosa. Para Hirigoyen (2001), el hostigamiento permanente presenta inicialmente síntomas muy cercanos al estrés, que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, lumbalgias, trastornos digestivos, depresión, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño: pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, problemas músculo-esqueléticos, trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, dolores de cabeza y/o espalda, entre las dolencias más frecuentes.

El estrés experimentado por la víctima se traduce en un trauma, el cual es tanto mayor cuanto menor es el apoyo que recibe de sus compañeros de trabajo, es decir, cuanto más aislada se encuentra la persona.

Además para disminuir su ansiedad puede desarrollar diferentes conductas adictivas (tabaquismo, alcoholismo, toxicomanías, etc.). La excesiva duración o intensidad de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o agravar patologías ya existentes, pudiéndose desarrollar cuadros depresivos graves e incluso tendencias suicidas (Cardona Ballesteros, 2005).

Abajo Olivares (2007) señala que la respuesta de cada individuo ante situaciones o fenómenos de estrés varía en función de 4 factores fundamentales:

1. **El grado de control percibido:** será mayor o menor el grado de estrés sufrido por la persona atacada en función del control que perciba tener sobre el acoso del agresor.
2. **El grado de predictibilidad de los episodios:** de acuerdo a que resulte más predecible el siguiente episodio de acoso por parte de la víctima, sobre cuándo y de qué manera se va a producir, estará mejor dispuesto y probablemente su efecto menor.
3. **La esperanza de mejora o cambio:** si el individuo tiene esperanzas de que la situación de acoso va a cambiar y mejorar, el nivel de estrés será menor.
4. **El apoyo de su medio inmediato:** los efectos perniciosos del estrés que sufre el receptor de los ataques será mayor si siente que no cuenta con el apoyo de quienes le rodean, ya sea familiar o profesional.

Las consecuencias en la víctima, a decir Abajo Olivares, repercutirán en su ámbito familiar-afectivo, debido a los cambios de personalidad y de carácter.

Los sentimientos de ser un sujeto incomprendido y de no contar con el apoyo necesario por parte de su pareja o familia, y de éstos últimos que no entienden el cambio radical de comportamiento agresivo, depresivo, de desgano por parte de la víctima, llevan a la generación de tensiones o incluso la ruptura de vínculos afectivos.

A nivel laboral, se produce una reducción directa de jornadas de trabajo y de la retribución a percibir de la víctima, mayor absentismo laboral, bajas prolongadas (dando de forma involuntaria, nuevos argumentos al acosador) mayor gasto de tipo médico y sanitario, posibilidad de perder el empleo, etc. De esta manera resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos éste no se produce debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor, ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

A nivel social, las personas víctimas del mobbing comienzan a experimentar una hipersensibilidad a la crítica, con actitudes de desconfianza y que desarrollan conductas de aislamiento, evitación, retraimiento, o por otra parte, de agresividad y hostilidad como manifestaciones de inadaptación social.

*Consecuencias para la Organización.*

El deterioro progresivo del ambiente o clima laboral, la disminución en el rendimiento y calidad del trabajo, las faltas justificadas o injustificadas del trabajador, el aumento de probabilidad de siniestros laborales, etc. son consecuencias del mobbing, que influyen de manera notablemente negativa en la organización, que como señala Abajo Olivares (2007, pág. 107), “la organización es en sí misma un sistema, y como tal, la disfunción en una de sus partes (víctima y victimario) tiene efectos en su conjunto”. El ámbito laboral se enrarece volviéndose nocivo, dañino sin que nadie trate de evitarlo. Durante la situación de manifestaciones físico-psicológicas de la víctima, la empresa puede llevar a cabo el despido o negarse a abonarle el salario, difundir rumores sobre la víctima y justificar falazmente sobre su salida de la empresa. Con ello consigue presentar una imagen negativa de la víctima, lo que contribuye a



disminuir su empleabilidad, y que vaya considerándose a sí misma incapaz para trabajar, y mostrando expectativas negativas sobre su rendimiento y desempeño laboral (Mansilla Izquierdo, 2009).

Las bajas laborales de las personas que son acosadas, producirán un aumento en los costos y la redistribución de los puestos de trabajo, en relación horas-hombre con el resto del personal, u obligará a la organización a contratar personal adicional (Abajo Olivares, 2007).

Los investigadores (Universia.es) diferencian **tres tipos de consecuencias** sobre la organización:

- \* Sobre el rendimiento: un trabajador con problemas psicológicos y físicos, como los señalados con anterioridad, incide negativamente en la **productividad** laboral, generando una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc.
- \* Sobre el clima social: Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales) que señalan el clima social en una organización de trabajo, se verán afectados, aparecerán o se intensificará la conflictividad laboral, habrá más quejas y denuncias.
- \* Sobre la accidentabilidad: Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios).

Las consecuencias del acoso psicológico también se ven reflejadas en los **costes intangibles** que afectan a la reputación de la empresa, ya que al originarse un “incremento en la siniestralidad laboral, disminución de la

eficacia y del nivel de atención a los clientes, provoca efectos negativos en la imagen de la empresa y posicionamiento en el mercado” (Abajo Olivares 2007).

La empresa debe preocuparse y ocuparse de que el clima laboral pueda brindar condiciones óptimas, para evitar el desarrollo de situaciones de mobbing, protegiendo la salud de sus trabajadores, a la par, como consecuencia, protege su productividad y buena imagen ante la sociedad.

*Consecuencias para la sociedad.*

Los efectos perniciosos del acoso laboral en la sociedad son sumamente negativos, la víctima se aísla, se retrae, evita toda comunicación o exposición social, experimenta un sentimiento de resignación y de alienación respecto a la sociedad y una actitud cínica hacia el entorno (Mansilla Izquierdo, 2009).

El receptor de las agresiones, comienza con un aislamiento progresivo, debido, en parte, a la falta de apoyo y empatía de su entorno, quienes al no comprender sus actitudes depresivas o agresivas, consecuentemente se alejan. Los sentimientos de frustración, de fracaso y baja autoestima, hacen que el hostigado pierda interés en relacionarse con otras personas.

La sociedad advierte la pérdida de fuerza de trabajo y de población activa, lo que ocasiona un incremento porcentual del gasto económico dedicado a las bajas laborales y/o jubilaciones anticipadas o incapacidades.

Para mayor entendimiento de las alteraciones que sufre la víctima del acoso, la organización y la sociedad, se expone en el siguiente cuadro los síntomas que se presentan en una situación de mobbing:

<i>Consecuencias Personales</i>	
<b>Afectación muy diversa:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Miedo acentuado y continuo.</li></ul> <b>Ansiedad y estado constante:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Sentimientos de amenaza.</li></ul> <b>Generalización de la ansiedad:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Sentimientos de:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Fracaso</li><li>▪ Impotencia</li></ul></li></ul>	<b>Agravamiento de problemas previos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Enfermedades.</li><li>➤ Trastornos diversos.</li></ul> <b>Trastornos psicossomáticos:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Somatizaciones múltiples:<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dolores en el pecho.</li><li>▪ Sudoración.</li><li>▪ Palpitaciones.</li></ul></li></ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Frustración</li> <li>▪ Infravaloración</li> <li>▪ Apatía.</li> </ul> <p><b>Trastornos emocionales.</b></p> <p><b>Distorsiones cognitivas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Concentración.</li> <li>➤ Atención.</li> <li>➤ Memoria.</li> </ul> <p><b>Comportamientos Sustitutorios:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Adicciones (drogadicción, alcoholismo, etc.)</li> <li>➤ Conductas de evitación.</li> </ul> <p><b>Trastornos de la conducta social:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Susceptibilidad.</li> <li>➤ Hipersensibilidad.</li> <li>➤ Asilamiento.</li> <li>➤ Evitación.</li> <li>➤ Irritabilidad.</li> <li>➤ Agresividad.</li> <li>➤ Inadaptación.</li> <li>➤ Susplicia.</li> <li>➤ Hipervigilancia.</li> <li>➤ Labilidad emocional con llanto frecuente.</li> </ul> <p><b>Afectación grave:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indefensión.</li> <li>➤ Depresión grave.</li> <li>➤ Suicidio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sofocos.</li> <li>▪ Sensación de falta de aire.</li> <li>▪ Hipertensión/hipotensión arterial neuronalmente inducida.</li> <li>▪ Dolores cervicales.</li> <li>▪ Dolores musculares (fibromialgia)</li> <li>▪ Cansancio.</li> <li>▪ Debilidad.</li> <li>▪ Fatiga crónica.</li> <li>▪ Desmayos.</li> <li>▪ Temblores.</li> <li>▪ Problemas de tipo inmunológico.</li> <li>➤ Trastornos del sueño: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pesadillas.</li> <li>▪ Sueño Interrumpido.</li> <li>▪ Insomnio.</li> </ul> </li> <li>➤ Trastornos en la alimentación y digestivos: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Falta de apetito.</li> <li>▪ Aumento de ingestas.</li> <li>▪ Dolores de estómago y abdominales.</li> <li>▪ Gastritis.</li> <li>▪ Gastroenteritis/colon irritable.</li> <li>▪ Vómitos.</li> <li>▪ Náuseas.</li> <li>▪ Falta de apetito.</li> <li>▪ Úlceras.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Consecuencias Laborales</b></p>	<p><b>Consecuencias sociales y comunitarios</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mal clima y ambiente de trabajo.</li> <li>- Afectación de la calidad y cantidad de trabajo.</li> <li>- Interferencias en los circuitos de información y comunicación.</li> <li>- Descenso de la creatividad e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pérdida de fuerza trabajo y de población activa.</li> <li>- Aumento del gasto económico dedicado a bajas laborales y/o jubilaciones o incapacidades.</li> <li>- Aumento del presupuesto económico por estrés de los recursos sanitarios.</li> <li>- Aumento en la población general de</li> </ul>

<p>innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Pérdida de motivación.</li><li>- Despreocupación por la satisfacción de los clientes.</li><li>- Mayor ausentismo y bajas laborales.</li><li>- Aumento notable de las consultas al servicio médico.</li><li>- Aumento de la probabilidad de accidentes:</li></ul> <p>*por desatención. *por negligencia. *por descuidos instantáneos y voluntarios.</p>	<p>atribuciones negativas hacia los efectos del trabajo.</p>
<b><i>Consecuencias familiares</i></b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>- Falta de empatía por parte de la pareja o familia.</li><li>- Aumento de la tensión entre los cónyuges.</li><li>- Mayor movilidad general tanto en la pareja como en los hijos.</li><li>- Malestar en las relaciones familiares.</li><li>- Agresividad e irritabilidad.</li><li>- Pérdida de interés o ilusión por los proyectos comunes.</li><li>- Abandono o desplazamiento de las responsabilidades y compromisos familiares.</li><li>- Trastornos físicos y psicológicos en otros miembros de la familia.</li><li>- Afectación de la afectividad y del deseo sexual.</li><li>- Separación matrimonial.</li></ul>	

Fuente: Carona y Ballesteros (2005); Iñiqui Piñuel y Zabala (2001).

En conclusión, la vulnerabilidad e inseguridad que provoca el mobbing, manifestados en estados de ansiedad, depresión, irritabilidad, carencia de concentración, incluidas enfermedades psicosomáticas, se refleja en la productividad, en la calidad de trabajo, en el presentismo, accidentes en el manejo de materiales o instrumental entre otros, lo que provoca desmotivación laboral; tal estado anímico es llevado por la víctima también a su hogar y a su vida social, sumiéndose cada vez más en el ámbito privado y automarginándose de la participación activa. En la causa “Dufey” (2005) el Tribunal señaló: “La víctima que continúa trabajando es responsabilizada por la

caída de la producción y por la falta de calidad del producto o del servicio prestado. Las empresas pierden tanto en los costos tangibles (pérdida de la eficacia, ausentismo, reclutamiento y selección, litigios de 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.”

### **Conflicto y mobbing**

Es importante diferenciar lo que es el conflicto de lo que es mobbing. Muchas veces se los confunde, pero no todas las situaciones de conflicto en el trabajo tienen que ser una conducta de acoso, es más, el conflicto en muchas ocasiones puede resultar positivo en una empresa, por lo que la distinción entre uno y otro es marcada.

Heinz Leymann indica que la violencia laboral no es conflicto, debido a que éste es inevitable; en cambio el acoso moral es un proceso de destrucción, sistemático y continuado, que se puede evitar (Díaz, 2007).

El hombre es un animal social que responde a conductas de competición como cooperación, por lo que el conflicto, es inherente al ser humano, es algo que nace con la vida en sociedad, y se produce cuando dos o más personas se encuentran en posiciones antagónicas.

Abajo Olivares sostiene que el conflicto no es, en sí mismo ni bueno ni malo. Dependerá del camino que elijamos para enfrentarlo y, en su caso, encontrarle una solución, lo que determinará si lo convertimos en una oportunidad de crecimiento y aprendizaje en un marco de constructividad de nuestras relaciones o si, por el contrario, nos adentramos en el camino hacia la agresión, violencia y la destructividad.

En la actualidad se ha ponderado en el desarrollo de mecanismos de “Resolución Adecuada de Conflictos”, como la mediación y la negociación, por los cuales se trata de lograr una solución a una cuestión conflictiva entre dos

personas, mediante un acuerdo consensuado por las mismas y en posiciones de igualdad, sin el esquema “yo gano tu pierdes”, sino a través de la premisa de colaboración y cooperación. Visto de este modo el conflicto laboral puede ser una fuente de renovación ya que provoca un cuestionamiento de la situación y posibles alternativas de solución, por esto puede resultar productivo. En cambio, en el mobbing, no hay resultados productivos a la empresa, sino todo lo contrario.

Lo más significativo a la hora de marcar la diferencia entre el acoso laboral y el conflicto laboral es la *intencionalidad* que hay detrás de uno u otro. En el acoso, la intención es destruir psicológicamente a la víctima y con ello lograr que abandone su lugar de trabajo. En el conflicto se percibe una ausencia de una intención deliberada de librarse del trabajador.

No obstante, a pesar de las diferencias hay un punto de conexión, ya que en numerosas ocasiones el acoso es consecuencia de un conflicto no resuelto o resuelto en forma inadecuada, según así lo señala Leymann.

Y siguiendo la misma línea de pensamiento, la Dra. Díaz (pág. 70, 2007) expresa que “un conflicto no resuelto desemboca en una escalada violencia (...), pudiendo convertirse en el origen del mobbing (...) Entonces, mobbing es una manifestación del conflicto; es una especie dentro del género”.

### CAPÍTULO N° 3

## LA CARENCIA EN ARGENTINA DE UN CUERPO NORMATIVO SOBRE VIOLENCIA LABORAL.

### A. Aspectos Jurídicos.

#### 1. Legislación internacional.

A medida que se comenzó a tomar conciencia del fenómeno del mobbing, numerosas fueron las normas establecidas por diferentes países. Por consiguiente se podrá observar cómo se ha tratado el tópico tanto a nivel internacional como nacional.

Las primeras estadísticas sobre violencia laboral fueron realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998. Dicho informe, titulado "*International Crime (Victim) Survey*", se basó en una encuesta realizada entre trabajadores de treinta y dos países. Entre los resultados señala que "los brotes de violencia que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo, permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualquier categoría profesional".

Como se indicó oportunamente, uno de los datos más importantes para resaltar es que, en ese momento, Argentina, Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra resultaron ser los países con más elevadas tasas de acoso sexual y agresiones en el lugar de trabajo.

Según la tercera edición del informe de la OIT "Violencia en el trabajo", Alemania en 2002 más de 800.000 trabajadores fueron víctimas de mobbing, y en España cerca del 22% de los trabajadores públicos sufrió violencia laboral.

Este estudio además asegura que, en los países en desarrollo, las mujeres, los migrantes y los niños, son los trabajadores más vulnerables.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup><http://www.ilo.org>

En Argentina, según un informe de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, -organismo dependiente del Ministerio Público Fiscal-, entre 2003 y 2004 se iniciaron 1503 expedientes por denuncias de violencia laboral.

Suecia fue el primer país en incluir el acoso laboral a su legislación nacional en 1993, mediante la Ley Básica de Prevención de Riesgos. De acuerdo con ella, el empleador debe organizar el trabajo previniéndolo, adoptando medidas explícitas en contra, actuando en caso que se produzca y dando apoyo a la víctima (Romanik Foncea, 2011, p. 12). Este país considera “delito” al “acoso psicológico” que es factor del 10 al 15% de los suicidios ocurridos en el mismo (Scalpi, 2005 p.11).

En Francia, mediante la “Ley de Modernización Social” N° 112002-73, cuyo capítulo VI está dedicado a la lucha contra el acoso moral en el trabajo, señala que “los casos repetitivos del mobbing tienen por objeto la degradación de las condiciones de trabajo, afectando los derechos del empleado asalariado y su dignidad, menos cavando su salud física o mental o su capacidad profesional” (Romanik Foncea, 2011, p. 12). De acuerdo al informe “Violence at work” realizado por la OIT en 1998, los trabajadores franceses son los más expuestos a convertirse en víctimas de actos de violencia en el lugar de trabajo: el 11,2% de los varones y el 8,9% de las mujeres denunciaron haber sido objeto de agresiones (Martín Colombres, 2006). El acoso moral se introdujo al Código Penal francés como figura delictiva sancionado con multas y penas privativas de libertad.

El Presidente de la Asociación Francesa contra el Acoso Laboral (Association contre le Harcèlement Professionnel) aconseja que, ante una situación de acoso laboral, en primer término, se reúna la mayor cantidad de pruebas posibles (documentos, testigos, notas de cada detalle) y luego se

---



efectúe la denuncia ante el médico laboral, inspector de trabajo o de seguridad social, relatando los hechos para solicitar su reconocimiento como accidente laboral, y luego, se inicien las acciones correspondientes (Díaz, 2007, P. 29).

Por su parte, en Bélgica, el 1º de julio de 2002, comenzó a regir una ley relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, entendiendo como tal a las conductas abusivas y reiteradas de cualquier origen, interno o externo a la empresa o institución, que se manifiestan, en especial, por comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tienen por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador o de otra persona a quien resulte aplicable la ley, durante la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Además, dispone que el empleador no puede modificar las condiciones de trabajo ni despedir al trabajador que haya interpuesto denuncia motivada a nivel de la empresa o de los funcionarios a que se refiere la ley o cuando se intente una acción judicial invocando la ley, salvo que se trate de motivos distintos a los que sustentaron la denuncia o acción. Si el trabajador es despedido o modificadas sus condiciones de trabajo por el principal, la ley invierte la carga de prueba colocándola a cargo del empleador por tres meses contados a partir de que el fallo haya adquirido autoridad de cosa juzgada. Ante el despido o modificación aludidos, se establece una acción de reinstalación inherente a los regímenes de estabilidad propia (Cerrutti, 2002).

En el caso de Brasil, Río de Janeiro reguló el mobbing descendente, prohibiendo por parte del superior jerárquico el ejercicio de cualquier acto en contra de un empleado que sea posible de caracterizar como asedio moral en el trabajo, y que pueda violar la dignidad del dependiente. Ello consiste en exponer al trabajador a una situación humillante, o cualquier acción, palabra o gesto practicados de modo repetitivo y prolongado por el agente, delegado, jefe o supervisor, en el ejercicio de sus funciones y abusando de la autoridad que le

fue conferida, que busque afectar la autoestima y autodeterminación del subordinado, provocando daños en el ambiente laboral, a los servicios prestados u obstaculizar la carrera o estabilidad del trabajador (Romanik Foncea, 2011, pág. 13).

España, en 2001, introdujo en su Código Penal la figura de mobbing como delito modificando el artículo 173, dentro del Título VIII dedicado a los delitos de integridad moral y torturas, añadiendo el siguiente párrafo: “Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.” Delito, que de demostrarse, conllevará para el jefe de turno una pena de cárcel de entre 6 meses a los 2 años. Además se añaden los agravantes de habitualidad y la repetición, así como el grado de superioridad en la relación de trabajo (Sancho, 2011). Sus Tribunales de Justicia han vinculado la figura del acoso laboral con la vulneración de derechos establecidos en la Constitución Española y en el Estatuto de Trabajadores, como la dignidad de la persona, integridad física y moral, honor, promoción profesional y ocupación profesional efectiva, entre otros, además de reconocer que produce consecuencias en la salud de los trabajadores.

Igualmente, la jurisprudencia alemana ha sancionado el mobbing sobre la base de los principios constitucionales de dignidad, derecho a la vida, integridad física, libertad personal, igualdad, no discriminación; así como en la obligación legal del empleador de adoptar medidas que protejan la salud y la vida de sus trabajadores. Los incumplimientos se traducen en el pago de indemnizaciones.

El acoso laboral es sancionado en Italia, por la jurisprudencia, sobre la base de la responsabilidad contractual del empleador; específicamente por el deber de seguridad que supone resguardar la integridad psicofísica de sus

empleados (Romanik Foncea, 2011, pág. 14). Es estudiado por la ciencia como un síndrome de nuestro tiempo, el "Stress Social", aunque también se habla de *Doppio Mobbing*, el "doble mobbing", ya que frente al acoso moral en el trabajo, el individuo "víctima" no sabe cómo afrontar lo que le está ocurriendo para modificar su entorno social, ni sabe cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso (Petruzzo, 2005, pág. 2).

Uruguay no tiene normativa específica que regule el mobbing; posee un 60% de casos. Su doctrina ha señalado que pueden ser aplicadas las normas generales sobre dignidad de las personas, higiene moral y física en el lugar de trabajo y el derecho del trabajador de ser respetado en su dignidad personal.

En Colombia el 23 de enero de 2006, se sancionó la Ley nº 1010, que castiga el "acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales", teniendo como objetivo prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo generalizándolo a todo ultraje a la dignidad humana que se lleven a cabo dentro de la relación laboral ya sea en el ámbito público o privado.

En Chile, el Partido por la Democracia, ha presentado un proyecto en 2003, que todavía no ha sido sancionado, en el cual se procura incluir en el Código de Trabajo prácticas que constituyen el acoso laboral, estableciéndose sanciones aplicables a quien sea responsable, ya sea socio mayoritario, dueño o gerente de una empresa. Según una estadística realizada por la Dirección de Trabajo, en el año 2055, el 70 % de los chilenos han sufrido psicoterrorismo laboral o mobbing (Díaz, 2007, pág. 30).

En los ordenamientos jurídicos extranjeros no hay una manera precisa para regular esta figura: la meta de ciertos países es poner énfasis en su prevención, debido a que ha sido considerado como delito, sancionado con penas privativas de libertad; por cuanto en otros se ha limitado exclusivamente al mobbing descendente. Consecuentemente, la falta de tipificación legal de esta

figura no ha impedido que sus tribunales, por la vía de la interpretación de la legislación existente, conozcan y resuelvan los casos que les presentan.

## 2. **Legislación nacional.**

El ordenamiento jurídico laboral de Argentina, está inspirado en los fundamentos del orden constitucional, que reposan básicamente en el reconocimiento de la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes, así lo establece la Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina en fallos 323, 3229, 3239, considerando 15: “El hombre es eje y centro de todo sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo, más allá de su naturaleza trascendente, su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental” (Díaz, 2007, p.27).

Así la legislación nacional, en nuestra Carta Magna lo ha establecido en su art. 14 bis, su art. 16 y en los tratados y convenciones sobre derechos humanos aprobados por el Congreso Nacional, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley de Higiene y Seguridad N° 19.587 y la Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557. Sin embargo como lo apunta la abogada Díaz (2007) “la experiencia práctica y las elevadas estadísticas de siniestralidad exigen una vuelta de tuerca en la materia”.

Argentina se encuentra en una realidad cada vez más preocupante, debido a la inexistencia de una ley que prevenga y elimine la violencia laboral. Nuestro país es el segundo en el mundo con mayor incidencia de acoso de tipo sexual. El Poder Ejecutivo Nacional, en 1993, decreta que “es una conducta reprobable que se puede manifestar en el ámbito laboral...”<sup>5</sup> y en 1998 establece un plan para promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y varones en el ámbito del trabajo, y procura la sanción de una

---

<sup>5</sup>Decreto Nacional N° 2.385/93 sobre *Acoso sexual en la Administración pública.*

normativa que penalice el acoso sexual en las relaciones laborales tanto para el sector público como para el sector privado<sup>6</sup>.

La Cámara Nacional en lo Civil, en la causa “P.M v. Cía. de Servicios Hoteleros S.A. s/daños y perjuicios” de 2001, sostuvo que “las ofensas (...) 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 a la intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de éste, que no pueden ser atravesada por esa dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo”<sup>7</sup>.

En este sentido, la primera aproximación legal se logró con la homologación, mediante el decreto 214/2006 de Poder Ejecutivo Nacional, del “Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional” en el cual se establecieron normas tendientes a prevenirla violencia laboral en el ámbito de la Administración Pública Nacional y de las empresas en las cuales el Estado Nacional tuviera participación. Así, el texto del art. 124 de este decreto expresa:

---

<sup>6</sup>Decreto Nacional N° 254/98 *Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.*

<sup>7</sup>CNApel.Civ., sala M, sent. 5/6/2001 “P.,M.v Cía de Servicios Hoteleros S.A. S/ daños y perjuicios “Expte 110479/96

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la **violencia laboral** impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a **toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género...**"<sup>8</sup>*

El Convenio dispone que las condiciones trabajo responden a principios ordenadores de la función pública, los que deberán ser respetados en los convenios sectoriales: *sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley; Igualdad, mérito y capacidad; Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen provisto en la Ley N° 25.164. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo; Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública; Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo; Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos; Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas; Participación y negociación de las condiciones de trabajo; No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato (art. 16).*

---

<sup>8</sup>Decreto 214/2006 "Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional".

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Establece las obligaciones a las que se encuentra sujeto el empleador: *Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio; Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación; Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan; Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Nacional; Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral; Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia; Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones; Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato(art.33).*

En el mismo orden de ideas determina los derechos del personal de Planta Permanente y No Permanente: *Igualdad de oportunidades en la carrera y Capacitación permanente (únicamente Planta Permanente); Libre agremiación y negociación colectiva; Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia; Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión (art. 34 y 35).*

En su art. 37 prevé prohibiciones a funcionarios como: *Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión;*

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.*

En el artículo 51 describe los principios a los que se orienta la carrera profesional: *Igualdad de oportunidades; Transparencia en los procedimientos; Reclutamiento del personal por sistemas de selección; Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial; La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual; La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.*

En el Título XI, "Igualdad de Oportunidades y De Trato", señala el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades: *Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral (art. 121).*

Y establece en su art. 122 la promoción de la mujer trabajadora: *Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta*



*discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.*

Finalizando, prescribe la creación de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral<sup>9</sup>. Y otra Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo<sup>10</sup> La Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES), el 6 de julio de 2006, mediante la Resolución 577, creó en el ámbito de la Comisión Permanente, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOyT). La CIOyT es de carácter permanente y es la instancia previa en el tratamiento de los conflictos que puedan derivar en la adopción de medidas de acción sindical y el control del cumplimiento de las condiciones de igualdad de oportunidades y de trato (art2). Las funciones que tiene son: garantizar el cumplimiento de los principios de “no discriminación” e “igualdad de trato y oportunidades”; orientar en las políticas de información, capacitación y divulgación; asesorar a toda persona que considere haber padecido algún episodio de discriminación y/o violencia laboral en su empleo, y recibir las denuncias formuladas por escrito; garantizar la promoción de los principio enunciados pos la ley 23.179 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptando las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, sea de manera directa o indirecta (art.4).

---

<sup>9</sup>art 125 decreto 214/2006 “Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional”.

<sup>10</sup>art 117 decreto 214/2006 “Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional”

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Establece una definición de lo que es discriminación contra la mujer en su art. 5: *“toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el Convenio Colectivos de Trabajo vigente”*.

Del mismo modo define la violencia laboral como *“toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, en forma reiterada, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y la dignidad de los trabajadores y/o de alterar su salud física y mental y/o compromete su futuro laboral o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar. Estas actitudes pueden ser de naturaleza sexual y/o moral para beneficio propio o de un tercero.*

Prosigue el artículo reglando sobre aspectos que en otros instrumentos legales no se ha percibido: la protección a la elección del sexo. Considera violencia laboral a todo comportamiento sexista u *homofóbico*:

*Asimismo, será considerado que ejerce violencia laboral quien realice cualquier acto, cometario, o conducta de connotación sexista u homofóbica sistemáticamente, que perjudique el desempeño laboral y/o bienestar personal del agente que lo padece, así como también consentir dichas conductas en el personal a cargo sin hacerlas cesar”*.

Por su parte, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), en su Código de ética (Anexo a la Disposición N° 163/07), prescribe en la Responsabilidad de las Jefaturas, que todo funcionario que ejerza un cargo de jefatura en cualquiera de sus niveles deberá: c) utilizar adecuadamente la autoridad delegada por el Organismo, evitando incurrir en situaciones de abuso de poder, tales como represalias, acoso moral o sexual, comportamientos que en caso de comprobarse serán considerados falta grave.

En enero de 2007, en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, a través

de la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 05/07, se creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL).

La Lic. Nora Loren, en su aporte a la investigación realizada por la Comisión Tripartita sobre “Violencia Laboral. Una amenaza a los Derechos Humanos” (2007), expresa que la Oficina de Violencia Laboral tuvo su nacimiento en razón de que el fenómeno comenzó a ser reconocido a nivel mundial, lo que llevó a la implementación de estudios específicos y el desarrollo concomitante de metodologías que permiten indagar y tipificar comportamientos y perfiles, así como analizar las consecuencias sociales, legales y psicológicas que producen en los individuos e instituciones; por la demanda de trabajadores ante situaciones que constituyen vulneraciones a los derechos laborales y violatorios a los derechos humanos fundamentales; por el impulso de legislaciones específicas y por la escasa existencia de centros o áreas especializadas que puedan abordar la problemática de manera interdisciplinaria.

Consecuentemente, los objetivos que persigue son: sensibilizar, capacitar y difundir sobre la problemática en los sectores que integran la Comisión Tripartita y otros actores sociales que lo requieran; asesorar sobre sus derechos y en la salud psicofísica; establecer vínculos de colaboración con Organismos y/o entidades públicas o privadas con similares objetivos; realizar investigaciones dirigidas a una mayor comprensión del fenómeno de la violencia laboral; recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral; remitir antecedentes a los organismos competentes; remitir actuaciones a la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas; y celebrar convenios con Organismos Públicos o Privados.

La OAVL ha realizado grandes aportes al estudio de la violencia laboral en nuestro país. Entre enero de 2006 y septiembre de 2007, se atendieron 350 casos de los que se desprenden los siguientes resultados: 60% de las consultas sobre violencia laboral, fueron realizadas por mujeres, mientras que el 40%

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

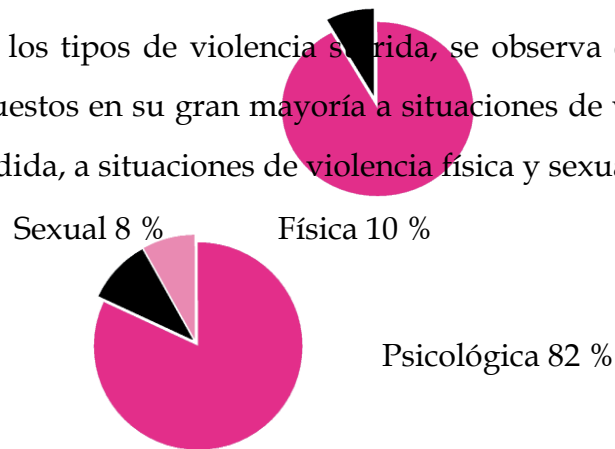
restante, fueron efectuadas por hombres. Si bien la violencia se ejerce tanto sobre varones como sobre mujeres, la misma es sufrida con mayor frecuencia por la mujer. Asimismo demuestra que las personas que más padecen son las que se encuentran vinculadas a relaciones de tipo formal de contrato un 91%:

Informal 8%

Formal 91 %

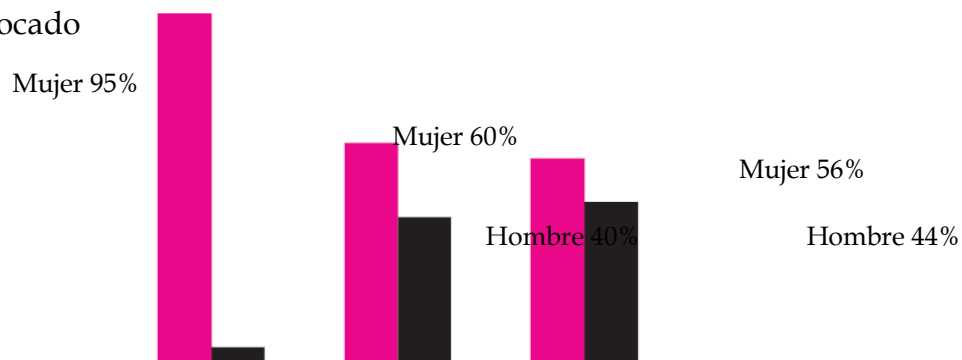
Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

En cuanto a los tipos de violencia sufrida, se observa que los consultantes han estado expuestos en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica y, en menor medida, a situaciones de violencia física y sexual.



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Al analizar la distribución según el sexo del tipo de violencia, se avizora que la violencia sexual es la sufrida en mayores proporciones por las mujeres en relación a los varones, aun cuando los porcentajes sean inferiores a las demás situaciones, representando el 9,93% entre las mujeres y un 0.93% entre los varones. En los casos de acoso sexual, la mujer es considerada un objeto a disposición del acosador. En general el acosador refiere que ha sido ella quien lo ha provocado

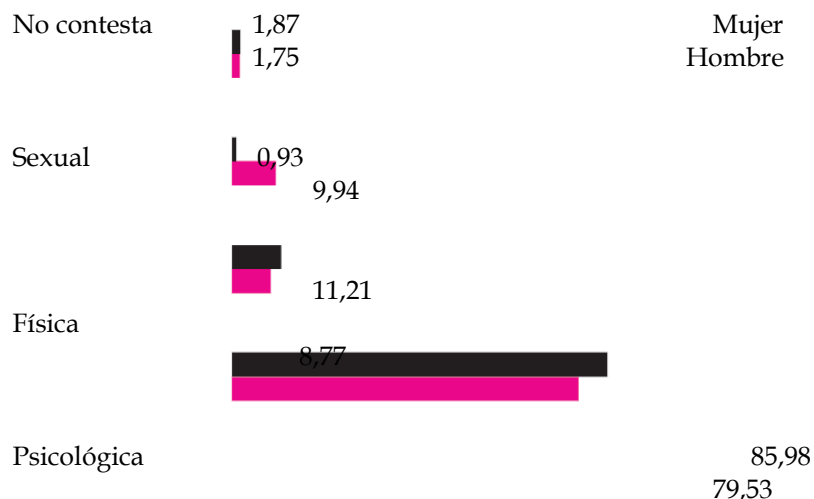


Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Hombre 5%  
Sexual Psicológico Físico

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Y de acuerdo al tipo de violencia sufrida según el sexo, el informe arrojó los siguientes datos:



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Si bien tanto mujeres como varones están expuestos a situaciones de violencia psicológica, se observa que del universo de consultantes a la oficina, en los varones asume mayor peso que entre las mujeres, expresándose en un 85,9% y un 79,5% respectivamente. (CTIO, 2007).

Como se ha podido percibir, la OAVL demuestra que Argentina es un país que debe regular la situación padecida por los trabajadores en su lugar de trabajo, aplicando la normativa correspondiente y adoptando medidas y políticas tendientes a revertir la situación.

Sin embargo, hasta el momento, contamos con cierto articulado de nuestra Carta Magna, Tratados Internacionales y leyes y jurisprudencia, aplicables a situaciones de violencia laboral con el fin de proteger a quienes han padecido las agresiones y consecuencias de la misma. Por esta razón, es que a continuación se realizará sucintamente un análisis de cada cuerpo normativo.

## **2.1 La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con Jerarquía constitucional**

### **a. La protección de los derechos constitucionales.**

El mobbing ataca los derechos fundamentales de las personas receptoras del hostigamiento continuo y permanente, afectando su integridad y dignidad.

Nuestra Constitución Nacional brinda derechos básicos esenciales para todos los habitantes de la Nación, entre los cuales se encuentran:

El art. 14 bis: *“el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; (...) protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleo público;...”*

El art. 14 bis, de tinte totalmente de constitucionalismo social, fue incorporado a la Constitución Nacional por la reforma de 1957, y en él se encuentran garantías fundamentales que asisten especialmente al trabajador, protegiendo su dignidad y asegurando el sustento económico para que posea una situación digna con igualdad de posibilidades.

Cuando establece: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”* está haciendo referencia a que el trabajo tiene y debe tener tutela y es el Congreso (el órgano competente para tal fin) quien tiene la obligación de dictar las normas necesarias para amparar y asegurar todos los derechos que el mismo artículo enuncia. No obstante, el mandato alcanza a los demás órganos del estado.

Prosigue: *“las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor”*.

La OIT hace referencia al *trabajo decente*<sup>11</sup> y lo define como: “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”. (Grisolia, 2004)

Igualmente, al hablar de *Condiciones dignas*, el espíritu de esta parte de la norma hace referencia a la libertad, a la igualdad y a la justicia, debiendo respetarse al trabajador su condición de hombre, teniendo en cuenta la higiene y seguridad que debe existir en el lugar del trabajo, modo de realización del mismo, horario, descanso y vacaciones pagas, retribución justa, situaciones personales como ser: sexo, edad, capacidad, posibilidades de esfuerzo, etc. Es imposible valorar al trabajo sin tener en cuenta al hombre en su condición de trabajador y la relación con la actividad que desempeña.

Es conveniente destacar que esas condiciones tienen que ser “equitativas”, es decir, “justas” según cada caso y trabajador. Concretamente, se trata de tutelar la integridad psicofísica del trabajador y la dignidad de la persona humana, lo cual lleva a reconocer al trabajador como “*sujeto de preferente tutela*” debido a que es quien se encuentra en situación de desventaja o desigualdad en la relación de trabajo, así lo expresa en su libro el Dr. Grisolia (2004).

El Dr. Mirolo, en su libro “Curso de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social” (2003), señala: “ésta garantía reconoce al trabajador el derecho a desempeñarse en condiciones de higiene y seguridad, no exceder las

---

<sup>11</sup>El art 7° de la ley de ordenamiento laboral 25.877, introduce la concepción de trabajo decente, al prever que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales.

posibilidades normales del esfuerzo y posibilitar su recuperación y reposo, prohibiéndose cualquier prescripción legal o contractual que provoque un desmedro físico o moral en atención a la dignidad humana del trabajador”.

“(...) *protección contra el despido arbitrario...*”. En esta parte de la norma, el constituyente pretendió fue proteger a los trabajadores contra la extinción del vínculo laboral en forma incausada.

El despido arbitrario es una ruptura de la relación laboral sin causa justificativa, sin un motivo legalmente contemplado. Bidart Campos (1981), distingue el simple despido sin justa causa, del despido arbitrario propiamente dicho, atento a que en el lenguaje constitucional, el término "arbitrario" es reservado para aquellos casos en que la característica es la irracionalidad, por lo que entonces el despido arbitrario es el que resulta "agravante" e "injurioso".

Es dable recordar que la Constitución Nacional al no garantizar a todos los trabajadores la estabilidad propia<sup>12</sup>, estableció, para estos casos, el pago de una indemnización a cargo del empleador. De acuerdo con Grisolia (2004), la indemnización se basaren el salario mensual y la antigüedad del trabajador y tiene una triple función: reparatoria, sancionatoria y disuasiva.

Los trabajadores que ocupen puestos en organizaciones públicas gozan de la garantía de estabilidad. Es en éste ámbito donde el mobbing tiene mayor presencia, ya que se le dificulta al funcionario público deshacerse de la persona que le resulta molesta o incómoda, debido a que es necesario el dictado de un acto que disponga el inicio de actuaciones sumariales, tener que probar las faltas y lograr al final de ese procedimiento la extinción de la relación del empleo público. En cambio en el sector privado, al no gozar de tal

---

<sup>12</sup>La Corte Suprema de Justicia de la Nación, declaró la inconstitucionalidad de los regímenes de estabilidad propia de distintas actividades (...) sustentándose en que el sistema de estabilidad absoluta es irrazonable porque suprime el poder discrecional del empleador respecto de la integración de su personal, ya que viola la garantía de la libertad de comercio e industria (art 14 CN) y el derecho de propiedad (art. 17 CN) Grisolia (2004)



garantía, el despido se encuentra con menos obstáculos, lo que no quiere decir que el mobbing no se produzca en el mismo.

Art 16: *“todos los hombres nacen libre e iguales ante la ley.”*

El presente artículo establece el principio de igualdad, el cual se basa en que todos los habitantes del país reciban el mismo tratamiento legal en las mismas condiciones y en las mismas circunstancias, sin sufrir discriminaciones arbitrarias. *Igualdad entre iguales.*

Sigue el art.: *“...y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad...”* por lo que no deben realizarse exclusiones por el sexo, el color de piel, el parentesco, entre otros, quienes se presenten como candidatos para el puesto de trabajo deben ser idóneos, esto es, tener aptitud intelectual, física y moral para el desempeño del empleo.

#### **b. La protección de los Convenios y Tratados Internacionales**

Con la reforma constitucional de 1994 en el art 75 inc. 22, se otorgó jerarquía superior a las leyes y a la par de nuestra Carta Magna a los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, siendo un importante avance por parte de nuestro trabajo legislativo, en la protección de la integridad física y psicología de los hombres y de su dignidad.

#### **Declaración Universal de los Derechos Humanos.**

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tienen los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

En este cuerpo legal se encuentran sustanciales artículos sobre la violencia laboral:

Art. 1: *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

El acoso laboral incide perjudicialmente en la dignidad de los trabajadores, y es por demás evidente que ante éste fenómeno no existe un comportamiento fraternal entre unos y otros.

Art. 3: *“Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.*

Como se ha podido observar al desarrollar la figura de la violencia laboral, ésta representa una agresión al derecho a la vida, y a la seguridad del trabajador. Las consecuencias del mobbing atentan contra estos derechos, los trastornos psicológicos y físicos provocados pueden llevar a un malestar general de la víctima provocando su deceso mediante su rechazo a la vida.

Art.5: *“Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes”.*

Los comportamientos perpetrados por el acosador, son crueles y degradantes, ya que su intención es afectar gravemente a la víctima, ya sea para que abandone su trabajo o por simple placer, entre otros móviles.

Art. 7: *Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.*

Según el Diccionario de la Real Academia Española, discriminar (del latín "discriminare") refiere la acción de separar, distinguir y diferenciar una cosa de otra.

Ello equivale a decir que la discriminación en sí no es mala, por el contrario, muchas veces es necesaria. Empero, es frecuente que se discrimine de manera hostil, estableciendo distinciones sobre la base de grupo, clase o categoría a la que la persona o cosa pertenece, sin tener en cuenta sus propios méritos.

De acuerdo con Toselli (el al. 2007): “la discriminación es una diferenciación arbitraria sin justificación alguna, basada en la pertenencia a un grupo social o categoría específica”.

Cuando el acosador elige a una persona como el “blanco” para sus ataques, lo está ejecutando en cierto modo con discriminación, ya sea por raza, sexo, cultura, capacidades físicas o intelectuales, opinión política, religión o cualquier otra condición.

La prohibición de discriminar proviene que “todos los hombres nacen libres e iguales ante la ley”, es decir, *iguales en dignidad*. Por ello es ilícito privarlos de derechos por razón de sexo, raza, religión u otra condición, así lo afirma el autor.

Es claro que no toda discriminación produce mobbing sino que, más bien es un escalón inicial hacia él, y tiene gran influencia sobre las relaciones humanas que se establecen en una organización laboral. Las conductas discriminatorias lesionan el derecho a la dignidad, valor inherente al ser humano en cuanto ser racional, dotado de libertad y poder creador.

Art 8: “*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 apunta que los Estados de cada país, se asuman la responsabilidad como Estado de Derecho, de dar respuestas a los reclamos de las personas que han sufrido o sufren de una situación de violencia en el trabajo.

En el siguiente articulado, el Tratado se ocupa de reglar de manera específica sobre las condiciones en las que se debe desarrollar el trabajo.

Art. 23: 1. “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*.”

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

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

4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

Prescribe, al igual que nuestra Constitución Nacional, las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la protección contra el desempleo, igual salario por trabajo igual sin discriminación, la remuneración equitativa, tratando de este modo, proteger como bien fundamental la dignidad humana.

#### **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.**

Esta declaración tiene la relevancia de incluir los deberes como parte vital en la reafirmación y garantía de los derechos.

En su preámbulo manifiesta:

*“Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están por naturaleza de razón y conciencia, deben conducirse fraternalmente los unos con los otros.*

*El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos. Derechos y deberes se integran correlativamente en toda actividad social y política del hombre. Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad.*

*Los deberes de orden jurídico presuponen otros, de orden moral, que los apoyan conceptualmente y los fundamentan.*

*Es deber del hombre servir al espíritu con todas sus potencias y recursos porque el espíritu es la finalidad suprema de la existencia humana y su máxima categoría.*

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Es deber del hombre ejercer, mantener y estimular por todos los medios a su alcance la cultura, porque la cultura es la máxima expresión social e histórica del espíritu”.*

“Los hombres tienen el **deber** de conducirse fraternalmente los unos con los otros, ya que **nacen libres e iguales en dignidad derechos**”. Ante una situación de mobbing se observa un incumplimiento de este deber tan trascendental para la vida en sociedad más aún en el ámbito de trabajo. Y sigue: “El cumplimiento del deber de cada uno es exigencia del derecho de todos (...) Si los derechos exaltan la libertad individual, los deberes expresan la dignidad de esa libertad”. Dignidad, bien clave protegido por esta declaración. Las empresas, la sociedad en sí misma y el Estado, en presencia de una situación de violencia laboral, debe imponer el acatamiento de este precepto, ya que todos y cada uno de los habitantes de un país tiene el deber de cumplir con los mandatos establecidos ya que es exigencia del derecho de todos.

Obedecer las normas jurídicas, lleva a una armonía en la vida socio-laboral, ya que presuponen deberes de orden moral, que las conceptualizan y fundamentan.

En el cuerpo de dicha Declaración se encuentran valiosos principios que tutelan los derechos esenciales de los trabajadores.

*Art. 1: “Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona”.*

Establece de manera idéntica lo prescrito por la Declaración de los Derechos Humanos en su art. 3.

*Art. 5: “Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar”.*

Cuando se expuso sobre las consecuencias del mobbing, se pudo vislumbrar que también tiene efecto pernicioso en la honra, reputación y en la vida privada de la víctima.

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Art. 14: *“Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.*

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

Las condiciones dignas de trabajo se ven fuertemente protegidas también en este Tratado.

Art. 15: *“Toda persona tiene derecho a descanso, a honesta recreación y a la oportunidad de emplear útilmente el tiempo libre en beneficio de su mejoramiento espiritual, cultural y físico”.*

Art.18: *“Toda persona puede ocurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos. Asimismo debe disponer de un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia lo ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente”.*

Toda persona que vea atacados sus derechos fundamentales por el mobbing sufrido, tiene derecho a recurrir a los tribunales. Al igual que en la Declaración de los Derechos Humanos, se impone al Estado el deber de dar respuesta ante un reclamo de una víctima de la violencia laboral.

### **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica).**

La convención retoma lo avanzado en la Declaración Internacional de Derechos y Deberes del Hombre en acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Es su preámbulo expone:

*“Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre (...)Reiterando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que*

permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

El articulado que pueden ser aplicables al fenómeno del mobbing son:

#### Derecho a la Integridad Personal

Art. 5: "1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. 2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes..."

Este artículo tutela expresamente la integridad de las personas tanto física, psíquica como moral. Uno de los bienes mayormente atacados por el acoso laboral. Al igual que en el art. 5 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece la prohibición de sometimiento a tratos crueles, tortura y a tratos degradantes, principales modos de ejecución del psicoterror. El respeto a la honra y a la dignidad son también intensamente protegidos por esta Convención como se verá seguidamente.

#### Protección de la Honra y de la Dignidad

Art. 11: "1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques".

Con la Declaración Universal de Derechos Humanos se presenta la necesidad de profundizar sobre los distintos ámbitos en los que se expresan los derechos. De este modo surgen los pactos: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobados mediante la Resolución 2200 A (XXI) por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966. De este modo expresan en sus respectivos preámbulos:

*“Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos”.*

### **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Este pacto reafirma las condiciones en las que el trabajo debe llevarse a cabo, siguiendo las prerrogativas del art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, brindando protección específica a las mujeres, ya que insta a que las condiciones de trabajo de dicho género no deben ser inferiores a la de los hombres. Por otra parte establece el deber de dar cumplimiento a la seguridad e higiene del escenario laboral. Un punto imperativo de esta norma, esencial para la protección contra el mobbing, es la igualdad de oportunidades de ascenso en el trabajo de acuerdo a la categoría que corresponda teniendo en cuenta los factores de tiempo de servicio y capacidad. Ciertas actitudes que ejerce el hostigador son las dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

*Art. 7: “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:
  - i) 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;*
  - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;**
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*



## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

c) 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;

d) 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”.

Art. 12: 1. “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad”.

### **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

En su preámbulo señala:

“... la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables.

Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana.

“... el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto”.

Una vez más se puede observar la fuerte protección a la dignidad humana y, en otras palabras, al comportamiento solidario y fraternal que deben adoptar los individuos entre sí.

Su art. 7 prescribe lo mismo que la Declaración de los Derechos Humanos en el art. 5.

*Art. 7: “Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos”.*

EL art. 17 establece de manera idéntica al art. 5 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

*Art. 17: “1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.*

*2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques”.*

Por último es dable hacer referencia a su artículo 26 respecto del derecho fundamental de igualdad ante la ley y la prohibición de toda discriminación sea cual fuere la razón que la motive.

*Art. 26: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

### **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.**

Esta Convención fue aprobada por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965, en el marco de procurar eliminar en

todas sus formas la discriminación racial, reforzando lo establecido por la Declaración Universal de Derechos Humanos:

*“Considerando que la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 20 de noviembre de 1963 [resolución 1904 (XVIII) de la Asamblea General] afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente en todas las partes del mundo la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana”.*

Y apunta principalmente a:

- *Que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial,*
- *Que la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas aun dentro de un mismo Estado,*
- *Que la existencia de barreras raciales es incompatible con los ideales de toda la sociedad humana,*
- *Adoptar todas las medidas necesarias para eliminar rápidamente la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y a prevenir y combatir las doctrinas y prácticas racistas con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales”,*

Se apoya en el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1958. De esta manera regla en materia de discriminación atinente al ámbito

laboral entre su articulado. Es su artículo 1º proporciona una definición de discriminación:

*Art 1: "1. En la presente Convención la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".*

Uno de los objetivos de la violencia laboral es la de anular o menoscabar el goce de derechos como la integridad física, psíquica y moral, así como la dignidad. Por lo que es aplicable también éste instrumento normativo para la defensa y protección de personas que sufren una situación de acoso laboral.

Obliga al Estado a adoptar las medidas necesarias para evitar toda forma de discriminación y que las ya instauradas que sean eliminadas.

Especial mención merece el art. 5 inc. b) donde impone al Estado el deber de velar por la protección de toda persona contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución. De esta manera ofrece un amparo especial a las víctimas del acoso moral, sea que tenga lugar tanto en una administración pública como en empleos pertenecientes al sector privado.

Refuerza la defensa de los derechos básicos que deben existir en todo ámbito laboral.

*Art. 2: "1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas.*

*Cada Estado parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones;*

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

Art. 5: *“los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:*

*b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución;*

*e) I) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;*

*IV) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales;*

### **Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo**

Este Convenio fue establecido por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su 42° reunión, para atender específicamente la discriminación en materia de ocupación y empleo. En sus considerandos apunta:

*“que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos”.*

En su art. 1 fija la definición de discriminación en materia laboral:

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

*igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.*

### **Convenio Internacional sobre la Eliminación en todas las formas de Discriminación contra la Mujer.**

Aprobada por resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, con el objetivo de *“garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos”*, por lo que refuerza la protección a la mujer contra la discriminación, ya que *“viola los principios de igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad; preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades”*,

Tanto el mobbing como el acoso sexual a nivel mundial, de acuerdo con las estadísticas realizadas por diferentes organizaciones que realizan estudios sobre el tema, es ejercido en mayor proporción contra las mujeres, siendo más vulnerables y propensas a sufrir dichos ataques. Así lo demuestra el Informe de la OIT del año 1996 “Violence at work”: en Argentina, el 6.1% de los varones y el 11,8% de las mujeres indicaron haber sufrido agresiones en el año anterior, mientras que 16,6% de las mujeres dieron cuenta de incidentes de carácter sexual; en Rumania, dichos índices fueron de 8,7%, 4,1% y 10,8%; en Canadá, de 3,9%, 5,0% y 9,7%; en Inglaterra/País de Gales (considerados como una unidad), de 3,2%, 6,3% y 8,6%; por último, en los Estados Unidos, de 1,0%, 4,2% y 5,3%.

El Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, resulta ser una herramienta legal importante para ser aplicada ante situaciones donde se transgreden los derechos de igualdad de género. Impone a los Estados parte la adopción de medidas tendientes a lograr el objetivo fijado por la misma. Sus art. 2 y 11 específicamente pueden ser utilizados ante situaciones de violencia laboral.

Art. 2: *"- Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

*a) consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*

*b) adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

*c) establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

*d) abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

*e) tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

*f) adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

*g) derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Art. 11: “- 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, en particular:*

- a) el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*
- e) el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*
- f) el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

*2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio y maternidad asegurar la efectividad de su derecho a trabajar los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:*

- a) prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*
- b) implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad beneficios sociales;*
- c) alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesario para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*



Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

d) prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

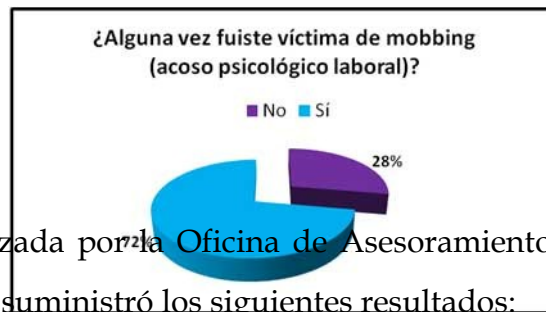
3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Argentina ratificó el Convenio mediante la Ley 23.179 y dando cumplimiento a lo establecido por el mismo, sancionó el 11 de marzo de 2009 la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. En su art 6 inc. c), es fundamental para el tema en cuestión ya que proporciona una definición de la Violencia laboral contra las mujeres: *“aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral”*;

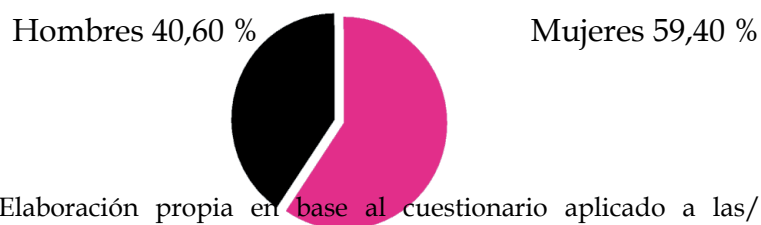
Se observa que dispone que violencia contra la mujer es: la discriminación, obstaculizar su empleabilidad exigiendo requisitos sectoriales únicamente solicitados al género femenino, el quebrantamiento del derecho a una igualdad de remuneración de acuerdo a la tarea y el hostigamiento psicológico. Un importantísimo artículo para ser empleado en protección de los derechos de la mujer, víctima de mobbing.

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

En una encuesta realizada en 2010 por un grupo de investigadores argentinos<sup>13</sup>, a 3.100 personas, el 72% de las mujeres encuestadas señala haber padecido mobbing.



Y en otra realizada por la Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral en Argentina suministró los siguientes resultados:



Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario aplicado a las/los consultantes a la OAVL/CTIO.

Argentina, lamentablemente es un país donde el respeto la dignidad de las personas en sí y por la igualdad de género debe madurar<sup>14</sup>.

### **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - 'Convención de Belem do Pará'**

Siguiendo la misma línea de protección hacia la mujer, el 9 de junio de 1994 en Brasil fue sancionada la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer suscripta en Belem do Pará y fue ratificada por Argentina mediante la Ley 24.632, el 13 de marzo de 1996. Tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres y

<sup>13</sup>Quienes se encuentran asociados a una página llamada "trabajando.com", que es una Comunidad Laboral Líder de Iberoamérica.

<sup>14</sup>Las mujeres encuestadas debieron tomar distintas decisiones, el 53% de ellas no encontró otra solución más que cambiarse de trabajo, mientras el 25% aún no ha podido superarlo, en tanto un 14% debió acudir a un psicólogo o psiquiatra para superar la herida. Finalmente un 8% aceptó las disculpas de sus agresores e intentó partir desde cero para olvidar la tristeza que esto le generó. (Trabajando.com)

eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas, ya que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Art. 1 - *“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.*

Art 2 -*“Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, o que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; o que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, yo que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra”.*

Como se ha podido apreciar los Tratados Internacionales ratificados por Argentina en la Constitución Nacional, como espina dorsal del ordenamiento jurídico argentino, dan herramientas para poder combatir el mobbing, defendiendo a los receptores de tales ataques a sus derechos. A continuación, se analiza las normas de instrumentos legales sancionados por nuestro país, que podrían ser de aplicación para la defensa de los derechos de trabajadores objeto de mobbing.

## **2.2 La Protección de leyes nacionales.**

### **Ley 23.592 de Antidiscriminación.**

Esta Ley fue sancionada el 3 de agosto de 1988, y uno de los puntos a destacar en su art. 1º es que obliga a “cesar” en su conducta y a “reparar” el daño moral y material, “responsabilizando” de manera directa a quien ocasiona

un daño mediante el detrimento de derechos fundamentales, como al empleador o a los dos conjuntamente.

Como se señaló, la discriminación es una figura influyente del mobbing, por medio de diferencias infundadas, tratos vejatorios, humillantes, degradantes, provocando una sensación en la víctima de disminución del valor de su persona, afectando tanto psicológica como físicamente, comenzando con problemas de autoestima y con dificultades para relacionarse con sus compañeros de trabajo, sus superiores o subalternos, y hasta traspasando el ámbito de trabajo llegando a repercutir en sus relaciones personales.

Art. 1: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre las 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 hacer 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, ideológica, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.*

Cabe agregar el art. 11 de la ley 25.013 de reforma laboral derogada por la ley 25.877, donde lamentablemente no se rescató dicho artículo, ya que establecía la figura de “despido discriminatorio”, ordenando un 30% de aumento en las indemnizaciones por despido originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial.

Art.11: **“Despido discriminatorio:** *será considerado despido discriminatorio el originado en motivos de raza, nacionalidad, sexo, orientación sexual, religión, ideología u opinión política o gremial.*

*En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal. La indemnización prevista en el art. 7 de esta ley (despido sin causa) se incrementará en*

*un treinta (30%) por ciento y no se aplicará el tope establecido en el párr. 2º del mismo”.*

### **Ley de Riesgos de Trabajo N° 24.557**

Ante una situación de acoso laboral, el trabajador sufre consecuencias devastadoras para su salud física y mental, tal como se ha expresado.

Cuando se producen daños en el trabajador, una herramienta fundamental para hacer frente a tales contingencias es la Ley de Riesgos de Trabajo, sancionada el 13 de septiembre de 1995. El objetivo principal es la disminución de siniestralidad, la cual se practica disminuyendo los riesgos mediante la adopción de medidas de higiene y seguridad.

En el art. 1 se enumeran los objetivos de la presente ley:

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

Esta ley repara los daños provenientes de accidentes in itinere, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Para lo cual se deberá analizar el art 6:

*“Contingencias.*

*1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el*

*pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.*

*2. Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional.*

*Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles”.*

Para el caso de que alguna dolencia no se encuentre incluida en la lista de enfermedades profesionales el decr. 1278/2000 modifica el artículo incrementando el rol tuitivo de la norma de la siguiente manera:

*“Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes:*

*2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.*

*A los efectos de la determinación de la existencia de estas contingencias, deberán cumplirse las siguientes condiciones:*

*i) El trabajador o sus derechohabientes deberán iniciar el trámite mediante una petición fundada, presentada ante la Comisión Médica Jurisdiccional, orientada a demostrar la concurrencia de los agentes de riesgos, exposición, cuadros clínicos y actividades con eficiencia causal directa respecto de su dolencia.*

*ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.*

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*En ningún caso se reconocerá el carácter de enfermedad profesional a la que sea consecuencia inmediata, o mediata previsible, de factores ajenos al trabajo o atribuibles al trabajador, tales como la predisposición o labilidad a contraer determinada dolencia.*

*2 c) Cuando se invoque la existencia de una enfermedad profesional y la ART considere que la misma no se encuentra prevista en el listado de enfermedades profesionales, deberá sustanciarse el procedimiento del inciso 2b. Si la Comisión Médica Jurisdiccional entendiese que la enfermedad encuadra en los presupuestos definidos en dicho inciso, lo comunicará a la ART, la que, desde esa oportunidad y hasta tanto se resuelva en definitiva la situación del trabajador, estará obligada a brindar todas las prestaciones contempladas en la presente ley. En tal caso, la Comisión Médica Jurisdiccional deberá requerir de inmediato la intervención de la Comisión Médica Central para que convalide o rectifique dicha opinión. Si el pronunciamiento de la Comisión Médica Central no convalidase la opinión de la Comisión Médica Jurisdiccional, la ART cesará en el otorgamiento de las prestaciones a su cargo. Si la Comisión Médica Central convalidara el pronunciamiento deberá, en su caso, establecer simultáneamente el porcentaje de incapacidad del trabajador damnificado, a los efectos del pago de las prestaciones dinerarias que correspondieren. Tal decisión, de alcance circunscripto al caso individual resuelto, no importará la modificación del listado de enfermedades profesionales vigente. La Comisión Médica Central deberá expedirse dentro de los 30 días de recibido el requerimiento de la Comisión Médica Jurisdiccional.*

*2 d) Una vez que se hubiera pronunciado la Comisión Médica Central quedarán expeditas las posibles acciones de repetición a favor de quienes hubieran afrontado prestaciones de cualquier naturaleza, contra quienes resultaren en definitiva responsables de haberlas asumido”.*

Se puede observar que la modificación deja en manos del Poder Ejecutivo la tutela de las enfermedades laborales y de la Comisión Médica Central, y que puede resultar engorroso el procedimiento para que sea reconocida una enfermedad excluida de la lista.

Al analizar la “Tabla de incapacidades por accidentes laborales y enfermedades profesionales” efectuado por el decreto 658/1996, se advierte que toda patología de carácter psicológico, como el mobbing, se encuentra ausente.

A continuación se podrá percibir que las únicas contingencias cubiertas como enfermedades profesionales, son a nivel físico-psiquiátrico.

## **PSIQUIATRÍA**

### *Generalidades*

*LAS LESIONES PSIQUIÁTRICAS QUE SERÁN EVALUADAS, SON LAS QUE DERIVEN DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES QUE FIGUREN EN EL LISTADO, DIAGNOSTICADAS COMO PERMANENTES O SECUELAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.*

*Las enfermedades Psicopatológicas no serán motivo de resarcimiento económico, ya que en casi la totalidad de estas enfermedades tienen una base estructural.*

*Los trastornos psiquiátricos secundarios o accidentes por traumatismo craneo-encefálicos y/o epilepsia post-traumática, (como las Personalidades Anormales Adquiridas y las Demencias post-Traumáticas, Delirios Crónicos Orgánicos, etc.) serán evaluados únicamente según el rubro DESORDEN MENTAL ORGÁNICO POST TRAUMÁTICO (grado I, II, III o IV).*

*Solamente serán reconocidas las REACCIONES O DESORDEN POR ESTRÉS POST TRAUMÁTICO, las REACCIONES VIVENCIALES ANORMALES NEURÓTICAS, los ESTADOS PARANOIDES y la DEPRESIÓNPSICÓTICA que tengan un nexo causal específico relacionado con un accidente Laboral. Debiéndose descartar primeramente todas las causas ajenas a esta etiología, como la personalidad predisponente, los factores socioeconómicos, familiares, etc.*

*Las incapacidades psiquiátricas parciales, si existiera más de un diagnóstico, no serán sumatorias, sino que se reconocerá únicamente la de mayor incapacidad.*

### **1. – REACCIONES O DESORDENES POR ESTRÉS POST TRAUMÁTICO**



## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Serán reconocidas cuando tengan directa relación con eventos traumáticos relevantes que ocurran en el trabajo, ya sea como accidentes, o como testigo presencial del mismo. Constituyen una enfermedad, reconocida oficialmente por el DSM III, y la CIE 10 (OMS), que tiene una etiología, una presentación y un curso, así como un pronóstico y resolución.*

*En general tienden a adaptarse a su nueva realidad, y la gran mayoría de los pacientes mejoran al cabo de tres a seis meses, sin secuelas.*

*Un grupo menor de casos evolucionan a una NEUROSIS POST TRAUMÁTICA, la que sí determina algún grado de incapacidad para el trabajo.*

*Serán consideradas para su evaluación como REACCIONES VIVENCIALES ANORMALES comentadas a continuación.*

### **2. – REACCIONES VIVENCIALES ANORMALES NEURÓTICAS (NEUROSIS)**

*En las reacciones vivenciales anormales neuróticas, como consecuencia de accidentes de trabajo, hay que evaluar cuidadosamente la personalidad previa.*

*Se considerarán rasgos importantes para la evaluación: la personalidad básica del sujeto, la biografía, los episodios de duelo, la respuesta afectiva, las expectativas laborales frustradas y sus relaciones personales con el medio.*

#### *Grado I*

*Definición: Están relacionadas a situaciones cotidianas, la magnitud es leve, no interfiere en las actividades de la vida diaria, ni a la adaptación de su medio. No requieren tratamiento en forma permanente.*

*INCAPACIDAD: 0 %*

#### *Grado II*

*Definición: Se acentúan los rasgos de la personalidad de base, no presentan alteraciones en el pensamiento, concentración o memoria. Necesitan a veces algún tipo de tratamiento medicamentoso o psicoterapéutico.*

*INCAPACIDAD: 10 %*

#### *Grado III*

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Definición: Requieren un tratamiento más intensivo. Hay remisión de los síntomas más agudos antes de tres meses. Se verifican trastornos de memoria y concentración durante el examen psiquiátrico y psicodiagnóstico. Las formas de presentación son desde la depresión, las crisis convulsivas, las crisis de pánico, fobias y obsesiones. Son reversibles con el tratamiento psicofarmacológico y psicoterapéutico adecuado. Al año continúan los controles.*

INCAPACIDAD: 20 %

Grado IV

*Definición: Requieren de una asistencia permanente por parte de terceros. Las Neurosis Fóbicas, las conversiones histéricas, son las expresiones clínicas más invalidantes en este tipo de reacciones. Las depresiones neuróticas también pueden ser muy invalidantes.*

INCAPACIDAD 30 %.

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON MANIFESTACIÓN  
DEPRESIVA**

R.V.A.N. Depresiva Grado I	0 %
R.V.A.N. Depresiva Grado II	10 %
R.V.A.N. Depresiva Grado III	20 %
R.V.A.N. Depresiva Grado IV	30 %

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON  
MANIFESTACIÓN FÓBICA**

R.V.A.N. Fóbica Grado I	0 %
R.V.A.N. Fóbica Grado II	10 %
R.V.A.N. Fóbica Grado III	20 %
R.V.A.N. Fóbica Grado IV	30 %

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON MANIFESTACIÓN  
OBSESIVA COMPULSIVA**

R.V.A.N. Obsesivo-compulsiva Grado I	0 %
R.V.A.N. Obsesivo-compulsiva Grado II	10 %
R.V.A.N. Obsesivo-compulsiva Grado III	20 %
ENFERMEDAD OBSESIVO-COMPULSIVA GRADO IV (con deterioro de la personalidad)	40 %
ENFERMEDAD OBSESIVO-COMPULSIVA GRADO IV (con evolución psicótica)	70 %

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON  
MANIFESTACIÓN PSICOSOMÁTICA**

R.V.A.N. Psicossomática Grado I	0 %
R.V.A.N. Psicossomática Grado II	10 %
R.V.A.N. Psicossomática Grado III	20 %
R.V.A.N. Psicossomática Grado IV	30 %

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON  
MANIFESTACIÓN HISTÉRICA**

R.V.A.N. Histérica de Conversión Grado I	0 %
R.V.A.N. Histérica de Conversión Grado II	10 %
R.V.A.N. Histérica de Conversión Grado III	20 %
R.V.A.N. Histérica de Conversión Grado IV	30 %

**RESUMEN DE INCAPACIDAD REACCIÓN VIVENCIAL  
ANORMAL NEURÓTICAR.V.A.N. CON MANIFESTACIÓN  
HIPOCONDRIACA**

R.V.A.N. Hipocondríacas Grado I	0 %
R.V.A.N. Hipocondríacas Grado II	10 %
R.V.A.N. Hipocondríacas Grado III	20 %
R.V.A.N. Hipocondríacas Grado IV	30 %

### **3. – ESTADOS PARANOIDES**

*Reacción Paranoide:*

*Reacción Vivencial Anormal de origen psicológico, secundario a experiencia intensamente vivida. Hay una personalidad vulnerable predisponente, como las litigantes y las sensitivas de K. Schneider. La duración es de semanas a meses, sin dejar secuelas.*

*INCAPACIDAD: No tiene incapacidad de origen laboral.*

*Desarrollo Paranoico o Paranoia.*

*Definición: Delirio Sistematizado interpretativo crónico, irreductible, incapacitante, irreversible. (Sólo se considerarán aquellas que tengan origen en accidentes laborales).*

*INCAPACIDAD: Hasta 50 %*

### **4. – DEPRESIÓN PSICÓTICA**

*Definición: Cuando un cuadro depresivo reactivo tiene una evolución de características psicóticas melancólicas que se desvía del motivo que la originó, evolucionando a una psicosis afectiva, son incapacitantes mientras dure la fase, que remite con restitución ad-integrum en la mayoría de los casos (Sólo se considerarán aquellas que tengan origen en accidentes laborales).*

*En los casos que se prolonguen por más de un año, o se agreguen por la edad elementos de involución con organicidad cerebral, componentes deliroides paranoides y sensoperceptivos de tipo orgánico, son incapacitantes por ser irreversibles.*

*INCAPACIDAD: hasta 50 %.*

### **5. – NEUROSIS DE RENTA**

## Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

*Definición: Es un estado mental de algunos individuos siniestrados o accidentados, de personalidad litigante, que exageran inconscientemente la impotencia funcional, prolongan anormalmente la incapacidad laboral, acentúan las secuelas objetivas, con otras subjetivas y emprenden una actividad PARANOIDE creciente en busca de una indemnización máxima.*

*Dada la existencia de un trastorno de la personalidad previo antes del daño, no dan derecho a valoración de incapacidad como secuela de accidente del trabajo.*

*NOTA: Por las características de estos exámenes de evaluación de la incapacidad laboral, deberá estudiarse para descartar las posibles: Simulaciones, Metasimulaciones o perseveración y Sobresimulación.*

*SIMULACIÓN: Producción voluntaria de síntomas psíquicos o físicos falsos o exagerados, motivados por la consecución de algún objetivo, como la obtención de compensaciones económicas.*

*METASIMULACIÓN O PERSEVERACIÓN: Caracterizada por descripción de síntomas desaparecidos o patología ya curada.*

*SOBRESIMULACIÓN: Exageración de síntomas subjetivos que pudieran subsistir.*

*Lo antes expuesto lleva en más de una ocasión a los peritos médicos a incurrir en error o engaño, dificultando la evaluación correcta de incapacidad.*

Todo padecimiento generado por el mobbing de características emocionales y las consecuencias psicológicas que trae aparejado, como expresa el Dr. Abajo Olivares (2010), queda en manos de los jueces la posibilidad y responsabilidad de enmarcarlas dentro de los supuestos de accidentes de trabajo.

### **La protección del derecho civil.**

El acoso laboral implica una actitud agresiva deliberada, pudiendo ser situada dentro del título “De los actos ilícitos” del Código Civil Argentino art. 1071 bis: “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”.*

Se advierte la tutela que otorga el código de fondo contra todo acto que altere la vida privada de las personas. El mobbing transgrede tal derecho mediante las ofensas, tratos humillantes y vejatorios, la fustigación permanente que sufre la víctima, en desmedro de su integridad física y dignidad. De tal modo, el código obliga a que el hostigador cese en su comportamiento afrentoso y al pago de una indemnización fijada por el juez. El trabajador agraviado por la violencia laboral tiene la facultad de ordenar la publicación de la sentencia en un diario local si la considera necesaria a los fines de una reparación completa.

Los daños sufridos por el receptor de las conductas de acoso laboral, son igualmente receptados por el Código Civil, dentro de la Responsabilidad por daños.

En este orden de ideas, la doctrina civilista sostiene que daño representa al detrimento, perjuicio menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes.

Tal como señalan Pizarro y Vallespinos (2004), “por responsabilidad civil se entiende la obligación de resarcir todo daño injustamente causado a otro. No hay responsabilidad sin daño”. Así lo establece el art. 1.067: “*No habrá acto ilícito punible para los efectos de este código, si no hubiese daño causado, u otro acto exterior que lo pueda causar, y sin que a sus agentes se les pueda imputar dolo, culpa o negligencia”.*

El daño puede provenir de dolo, de culpa o de caso fortuito, según el grado de malicia, negligencia o casualidad de entre el autor y el efecto.

Cuando el hecho dañoso es causado por el hecho propio por culpa o negligencia se aplica el art. 1109 1º párr. CCiv: *“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”*.

Las conductas por culpa o negligencia pueden ser percibidas cuando el entorno laboral -llámese empleador, compañeros o subalternos-omite adoptar políticas o conductas organizacionales/empresariales necesarias para la generación de un ambiente laboral productivo y cálido, ante una situación de mobbing, permitiendo el desarrollo del mismo y agravando a su vez el daño sufrido por la víctima.

En el escenario de la violencia laboral, no cabe duda alguna que los daños perpetrados a la víctima deben ser reparados. Éstos daños pueden ser en la persona como lesiones, provocando erogaciones necesarias en asistencia médico-farmacológica, la pérdida de chance o como daño moral, entendido como una *“modificación disvaliosa del espíritu, en el desenvolvimiento de su capacidad de entender, querer o sentir, consecuencia de una lesión a un interés no patrimonial, que habrá de traducirse en un modo de estar diferente de aquel en que se hallaba antes del hecho, como consecuencia de éste, y anímicamente perjudicial”* (Pizarro et. al 1999).

Al respecto establece el art. 1.068: *“Habrá daño siempre que se causare a otro algún perjuicio susceptible de apreciación pecuniaria, o directamente en las cosas de su dominio o posesión, o indirectamente por el mal hecho a su persona o a sus derechos o facultades”*. Y el art. 1.069: *“El daño comprende no sólo el perjuicio efectivamente sufrido, sino también la ganancia de que fue privado el damnificado por el acto ilícito, y que en este código se designa por las palabras “pérdidas e intereses”*.

Si el daño es causado por un tercero, como puede ser un empleado o jefe de jerarquía inferior se aplica el art. 1113 1º párr.: *“La obligación del que ha*

*causado un daño se extiende a los daños que causaren los que están bajo su dependencia”*

De esta manera responderían de manera solidaria tanto los empleadores como el acosador, por los daños y perjuicios ocasionados a la víctima; en razón de que el principal responde aun sin culpa, ya que quien encarga a otro una función en interés propio asume el carácter de principal.

EL Código Civil proporciona herramientas útiles a los efectos de proteger a la víctima por los daños y perjuicios ocasionados por las conductas de hostigamiento y humillación ejercidas por el acosador, afectando sus derechos fundamentales como la integridad física y psicológica y como a su dignidad.

### **La tutela del derecho penal.**

En el derecho penal, como código de fondo, también se pueden encontrar disposiciones tuitivas aplicables a las víctimas de la violencia laboral.

Las conductas típicas del mobbing (cuando se arremete físicamente a la víctima en título de advertencia, sin contenerse o cuando se la arremete sexualmente, etc.) Producen lesiones en el cuerpo y en la salud, como trastornos digestivos, emocionales, alimenticios, de sueño, entre otros; de modo que los actos perpetrados por el hostigador podrían configurar acciones tipificadas penalmente, siendo pasibles de aplicación los artículos del Título I, Capítulo II “Lesiones”, del Código Penal argentino. Por lo que serán analizados a continuación vinculando su operatividad con el acoso psicológico.

#### *Capítulo II*

##### *Lesiones*

*ARTICULO 89. - 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.*

De acuerdo a la enseñanza otorgada por el Dr. Ricardo Núñez (1999), cuando se habla de daño en la salud, se hace referencia al “detrimento



funcional, general o parcial, físico o mental, del organismo de una persona, cualquiera sea la importancia del perjuicio causado. El daño en la salud puede consistir en una enfermedad corporal o mental, es decir, en un proceso patológico; o puede consistir en desequilibrios físicos o mentales pasajeros, como son los desmayos, los vómitos, lagunas mentales, etc.”

El mobbing produce un detrimento tanto físico como mental en el receptor de los actos de hostigamiento, tal como se señaló en el capítulo 2 del presente trabajo en el punto de las consecuencias negativas psicosomáticas, como migrañas, estrés agudo, gastroenteritis, colon irritable, náuseas, vómitos, úlceras, gastritis, desmayos, fatiga crónica, reacciones paranoicas, depresión grave, disminución del sistema inmunológico, insomnio, etc.

Cuando el daño físico-mental provocado ha sido de tal envergadura, las licencias médicas exceden en más de en una ocasión el plazo establecido de un mes dispuesto por el art. 90 CP. Es más, en varios testimonios, las víctimas solicitan y se les otorgan licencias médicas y/o psiquiátricas de manera recurrente, buscando de este modo evitar asistir al lugar de trabajo, debido a la fobia que le genera el ambiente laboral y el agravamiento de la sintomatología que padecen convirtiéndose en una regulada por el art. 91.

*ARTICULO 90. - 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.*

*ARTICULO 91. - 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.*

### **2.3 El mobbing y el contrato de trabajo. El Ejercicio del IusVariandi.**

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad fundamental de proteger a los trabajadores; se constituye como medio -una herramienta- para igualar a trabajadores y empleadores, de esta manera genera “desigualdades” para compensarlas diferencias naturales preexistentes entre uno y otro.(Grisolia, 2012)

La expresión de “desigualdad que genera la ley”, se refiere a que en tiempos remotos, el empleador al ejercer el poder cometía abusos al implementar jornadas laborales excesivas, sin percatarse de la edad ni del sexo de sus dependientes, constituyendo uno de los mayores flagelos, tornando tedioso y fatigoso al trabajo y, como consecuencia, creando situaciones de riesgo para la salud física y moral de los empleados. Esto llevó a que los países legislen de modo tal que prioricen el trabajo y al trabajador, evitando así la explotación a través de las normas jurídicas tuitivas.

En sus disposiciones la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT), respetando la Ley Fundamental, establece en su art. 4: “*El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva del hombre en sí*”. De modo tal, se vislumbra que dicha ley implanta la idea de que el “trabajador no es un recurso económico más, sino que es digno porque es persona y debe ser respetado como tal” (Grisolia 2012). “El trabajo es una forma de realización del hombre y la supremacía permanente de la persona humana y de su dignidad” (Mirolo, 2003).

Uno de los principios esenciales de la LCT, es el *principio protectorio* cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana.

En su art 17 prescribe la prohibición de hacer discriminaciones entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad; y en el art 81 establece la igualdad de trato que el empleador debe aplicar a todos los trabajadores, y define que “*se considerará que*

existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza". Siguiendo los lineamientos de igualdad ante la ley de la Constitución Nacional y de los tratados internacionales, donde la discriminación en cualquier ámbito está expresamente prohibida.

Para ser fiel a su finalidad la Ley 20.744, establece un régimen de derechos y obligaciones que les incumben recíprocamente a las partes del contrato de trabajo. El cumplimiento de tales deberes han realizarse en el marco de la buena fe, colaboración y solidaridad (art. 62) que deben ser observados y ejecutados tanto al inicio de la relación laboral, durante y al finalizar la misma.

Obrar de buena fe, según el art 63, se entiende que las partes deben actuar "a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador". El mobbing vulnera directa y gravemente no solamente los principios de Colaboración y Solidaridad sino también el de Buena Fe.

Entre otros de los artículos que interesan al tema en tratamiento, los art 64 y 65 constituyen, a decir Abajo Olivares (2010), dos pilares básicos en el desarrollo empresarial y un punto de fricción en la relación empleador-trabajador, ya que los mismos se refieren a la facultad que tiene el empleador de organización y dirección del trabajo.

Son derechos que le corresponden al empleador, como dueño de la fuente de trabajo, de administrar y disponer de los bienes de producción y de los recursos humanos de la empresa, y de adoptar las modalidades que considere más convenientes a su negocio. Imparte instrucciones y órdenes dirigiendo sobre la forma en que debe ser realiza el trabajo, debiendo tener presente que esta facultad de dirección debe ejercitarse con carácter funcional a los fines de la empresa y producción, **sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador.**

Ante tales facultades reconocidas al empleador, el desarrollo del mobbing descendente o *bossing*, o el organizacional puede estar latente. De esta

manera la norma brinda la protección necesaria al trabajador para evitar tal situación<sup>15</sup>.

Dentro de los derechos que le corresponden al empleador, se encuentra la "Facultad de alterar las condiciones del contrato de trabajo, el *IusVariandi*", reglado en el art 66 de la LCT, el cual dispone: "El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidad 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".

El *iusvariandi*, así lo señala Grisolia (2004,) se trata de una potestad, de una decisión unilateral que adopta el dador de trabajo y que no requiere ni la consulta ni el consentimiento del trabajador. Se trata de un derecho discrecional pero no absoluto; es una facultad del empleador que debe ejercitarse con prudencia y de modo razonable, y que está limitada por el cumplimiento de determinados requisitos. La alteración de las condiciones sólo puede referirse a aspectos no esenciales, debe estar justificada en las necesidades funcionales de la empresa y no debe causar perjuicio material ni moral al trabajador.

Por lo tanto, el empleador, puede, tiene la facultad de realizar cambios en la **forma y modalidad** del contrato, ejerciendo su debido derecho de propiedad como dueño de la organización de acuerdo a las necesidades de su empresa, con el fin de modernizar y mejorar la producción. Sin embargo, estas modificaciones no pueden ser realizadas de manera arbitraria y caprichosa, sino manteniendo las condiciones de trabajo favorables para sus empleados.

---

<sup>15</sup>Facultad de organización-art. 64:"El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento".

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

Por esta razón es que es importante resaltar este artículo de la LCT, debido a que da lugar al desarrollo del mobbing. El empleador puede ejecutar reformas en las modalidades y formas de realización de la tarea haciendo caso omiso a la regulación de dicha ley, ocasionando un perjuicio al trabajador, ya sea material (como una medida de reducción salarial, la duración de la jornada laboral, etc.) o moral (por razones familiares, por la salud, entre otras). Por lo que debe ser prudente, y evaluar la situación concreta en la que se halla el trabajador para tomar las medidas de acuerdo a tal situación.

No obstante, ante la circunstancia de incumplimiento por parte del empleador, la norma ha sido clara al respecto: *“al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En éste 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”*.

Si bien la víctima de mobbing obtiene una importante herramienta de protección, si se considera despedido, el acosador habrá logrado su fin: el abandono del trabajo.

Por el contrario, si acciona persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas, como dice el Dr. Abajo Olivares (2007), *“posibilitaría al desenmascaramiento del acosador, manteniendo a salvo la integridad de la organización. La mera posibilidad de dejar sin efecto las modificaciones o alteraciones conlleva a sacar a la luz pública su irracionalidad. Esto podría ayudar a sacar de escena a más de un psicópata organizacional y no a pocos MIA (mediocres inoperantes activos)”*

Empero en la realidad que se vive, donde es dificultoso, y las más de las veces, agotador conseguir una fuente de trabajo, el trabajador ante un cambio en los aspectos esenciales del contrato, no ejerce su derecho a considerarse

despedido sin causa o de interponer una medida cautelar o de reposición, debido a que la necesidad es mayor que optar por la lucha de condiciones laborales adecuadas y al respeto a sus prerrogativas como ser humano.

De ahí que, se debe imponer a los empleadores el respeto por las normas laborales, para que la parte más vulnerable del contrato de trabajo (el trabajador) no se vea perjudicado escogiendo entre una opción u otra.

Por otra parte, otro artículo de importancia para el tema de violencia laboral es el art. 75 de la LCT:

*“Deber de seguridad.-*

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

El empleador tiene el deber de adoptar las medidas que sean necesarias para salvaguardar la indemnidad del trabajador. De esta manera se procura que el ambiente laboral no someta al trabajador a la exposición de su integridad psicofísica.

El acoso laboral altera la existencia de un ambiente sano y seguro, por ejemplo cuando el hostigador le asigna tareas humillantes, le niega instrumentos de trabajo necesarios para la protección física de la víctima, la sobrecarga con trabajo extra excediendo la duración de su jornada normal o la obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud, entre otros comportamientos.

Ante el incumplimiento del deber de seguridad por parte del empleador, señala Grisolia (2004) que el trabajador puede abstenerse de prestar trabajo sin pérdida de la remuneración hasta que instale las medidas de protección o a considerarse despedido indirectamente, invocando como justa causa el incumplimiento del deber de seguridad.

Es más ventajoso para el trabajador que ejerza la primera opción ya que, una vez más, si opta por el despido, estaría dando logro a la meta del acosador: que renuncie o abandone la organización.

El mobbing también afecta el deber de ocupación reglado en el art. 78 de la LCT:

*“Deber de ocupación.*

*El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.*

*Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo”.*

El deber de ocupación es uno de los deberes fundamentales del empleador y constituye un derecho del trabajador exigir su otorgamiento (...) Y consiste en la obligación que tiene el empleador de brindar trabajo adecuado (ocupación efectiva) a la capacidad y categoría del trabajador, otorgándole tareas en las condiciones legales y pactadas (Grisolia, 2004, pág. 657).

El acosador puede adoptar comportamientos como ordenarle a la víctima tareas inútiles o absurdas, muy inferiores a su capacidad o sus competencias profesionales, o no asignarle tarea alguna; o le priva de cualquier ocupación, y se vela por que no pueda encontrar tarea alguna por sí misma.

La vía de solución para el trabajador es darse por despedido indirectamente o también, como estima la jurisprudencia, se encuentra facultado para denunciar el contrato (Cám. Nac. Trab., sala 4°, 21/11/1988,

“Gallo, Miguel Arcángel v. La Razón EEIC y S.A.”). (Abajo Olivares. 2007, pág. 276)

Siguiendo con el análisis de la LCT, es dable hacer referencia a los artículos 81 y la modificación incorporada a la LCT mediante la ley 24.576/95 “deber de la formación profesional”.

Art. 81: *“Igualdad de trato.*

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

La igualdad de trato, es un derecho irrenunciable e inderogable. Tal como se manifestó cuando se analizó la legislación contra la discriminación, éste es otro artículo más que la prohíbe, de manera específica a la materia laboral.

Como lo indica Grisolia (2004), si bien la ley prohíbe las discriminaciones arbitrarias, no impide que el empleador otorgue trato desigual ante situaciones diferentes cuando responde a causas objetivas. Por lo que el trabajador debe probar la identidad de las situaciones y el trato desigual, y el empleador tiene que acreditar las razones que justificaron la desigualdad<sup>16</sup>.

Sin embargo, cuando se asumen actitudes tales como: calumnias perpetradas a la víctima; se hacen circular rumores sobre ella orquestados por el acosador; se hace mofa o burla de la víctima y se la ridiculiza; se atribuye a la

---

<sup>16</sup>El art 81 de la LCT tiene su origen en el fallo de la Corte Suprema “Ratto v. Productos Stani S.A.”, del 26/08/1966, que estableció que la igualdad no impide remunerar a determinados trabajadores por encima de otros si esa distinción está basada en un mejor desempeño, valorado con criterio objetivo por el empleador”



víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos; se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico; se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima; se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarla; se le ponen moteos o apodos, llamándola por ellos; se atacan sus creencias políticas o religiosas; se burla su vida privada o se burla su origen<sup>17</sup>. Son comportamientos propios de discriminación, por lo que el trabajador que sea receptor de tales agresiones puede exigir el cese o considerarse por despedido con justa causa por injurias. El art 81 protege el interés puramente moral de los trabajadores, así pues, la víctima también puede reclamar la reparación del daño material ocasionado y del daño moral con fundamento del art. 1078 CCiv.

Queda por analizar el deber de formación profesional, como se señaló, fue incorporado a la LCT por medio de la ley 24.576, que modifica el título II, agregando el capítulo VIII entre los art 89 y 90 de la LCT, denominado “De la formación profesional”:

*Art. s/n.- “La promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato será un derecho fundamental para todos los trabajadores y trabajadoras”.*

El empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador capacitación profesional para desarrollar sus tareas en la empresa y colocarlo en condiciones de desempeñar otras funciones con mayores requerimientos técnicos, para poder ser promovido y avanzar profesional y humanamente. (Grisolia, 2004).

### **3. Jurisprudencia nacional.**

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, fue el primer tribunal en nuestro país en dictar un fallo en la causa “Dufey, Rosario Beatriz. C/ Entretenimiento Patagonia S.A. s/ inaplicabilidad”, Secretaría

---

<sup>17</sup>Heyz Leymann; Conductas Típicas del mobbing, Capítulo I del presente trabajo.

Laboral n° 3 sent. 44/2005, 6/4/2005. Expte. 17.505/02, donde se reconoce al mobbing como causal de despido indirecto, y además expresa: *“En Argentina este término (mobbing) está poco difundido y no existe legislación al respecto (...) No obstante el informe de la OIT del año 1998 ya suministraba estadísticas de nuestro país e incluía un comentario del especialista en derecho laboral Dr. Héctor Recalde, que califica la situación de Argentina en tal ámbito como “muy grave”.*

En este fallo se define el mobbing, en concordancia con la Sociedad Gaucha de Medicina del Trabajo (SOGAMT), como *“el establecimiento de comunicaciones no éticas generalmente entre un superior y un subordinado, que se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización.... contra un/a trabajador/a que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos. Se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.”*

El presente caso era una empleada de un casino, que demandó a la empresa donde trabajaba debido a que había sido sometida a cumplir tareas propias de una categoría superior -supervisora- que le eran ajenas a su actividad habitual, y además por entender que la empresa desconocía la contraprestación salarial que le correspondía efectivamente.

Ante esta situación, sostiene la actora que fue víctima de graves persecuciones, tensiones y descalificaciones, solicitando licencias por enfermedad, debido a la somatización del sufrimiento de tales circunstancias. Esto la llevó a considerarse autodespedida por injuria grave (despido indirecto) debido a la situación de mobbing que tuvo que soportar.

La Cámara rechazó el reclamo de diferencias salariales e indemnizaciones derivadas del despido indirecto más un plus por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del maltrato psicológico al que se consideró sometida la actora.

El Superior Tribunal de Río Negro hizo lugar al recurso de casación y declaró la nulidad de la sentencia de Cámara, porque careció de la debida

fundamentación exigida por normas y por considerar que incurrió en arbitrariedad incongruencia en la ponderación de la prueba en cuanto a la acreditación de la grave injuria de la invocada persecución, o mobbing, al omitir considerar y resolver sobre prueba esencial.

Fallo de la Cámara Nacional en lo Civil, Sala M, Expte. 110479/96. "PM c/ Cía. De Servicios Hoteleros S.A. s/ Daños y Perjuicios", sostuvo que *"las ofensas a derechos reconocidos por el artículo 19 de la Constitución Nacional pueden materializarse por el acoso en la esfera de lo laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas, en definitiva, afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo, en su caso, el reproche de la ley y una adecuada reparación.*

*No habrá de permitirse que las ya frágiles y precarias condiciones laborales en que se desempeñan miles de individuos en razón del elevado nivel de desocupación que se consiga en las estadísticas oficiales se vean agravadas por las conductas asumidas por empleadores o superiores jerárquicos, quienes muñidos de un rol o posición dominante, dada la situación actual del mercado laboral, menoscaban, avasallan el derecho a la intimidad del dependiente, zona reservada exclusivamente a la incumbencia de este, que no pueden ser atravesada por esa dominancia que hoy día conllevan las relaciones de trabajo".*

La Cámara Nacional del Trabajo, sala 6ª, sent 53.965, 15/3/2001, en la causa *"Dentone, Josefina v, Seguridad y Custodia S.R.L s/ despido"*, expresó: *"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 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 la difícil carga probatoria de acreditar el hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial..."*

*Perinétti, D. C/ Megrav S.A. s/ Despido*: En este fallo la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI, 4/8/2005 la Primera y la Segunda instancia coinciden en considerar despido con causa al de un trabajador que se dirigía a sus subordinadas con comentarios destinados a concretar una relación sexual. Se cita a Marie France Irigoyen al definir al acoso moral en el trabajo como “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 de los individuos o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

El fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, 12/10/2007, *“Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido”*, consideraron al mobbing como indemnizable por daño moral: *“En el caso, el ambiente de trabajo hostil en que prestó servicios la reclamante como el maltrato personal que padeció de sus compañeros y superiores jerárquicos, han generado dolor moral, sufrimiento emocional y padecimientos que deben ser reparados”*.

En la misma línea, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, 31/20/2007, en la causa *“Nicotra Natacha c/ FST S.A. s/despido”*, sostuvo: *“Así cuando el empleador o las personas que dependen de él... han propinado agresiones o maltratos verbales al trabajador de una manera constante y continuada... el daño moral que guarda relación adecuada con el ilícito debe ser indemnizado, sea cual fuere la égida de responsabilidad en la que se ubique la controversia, es decir, contractual o extracontractual”*.

La sentencia de la Cámara Nacional del Trabajo Sala VII, 24/04/2009 en la causa de *“Givone, Julieta Belén c/ Aguas Dadone Argentina s/despido”*, donde la actora, retorna sus actividades luego de su licencia de maternidad, momento en el cual percibe un cambio de actitud por parte de la empleadora. Aduce que tuvo que soportar “acoso psicológico y moral” infringido por la misma, con el objetivo de desvincularla de su trabajo, en razón de haber sido madre.

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

La Cámara entendió que el acoso moral en el ámbito laboral *“puede constituir injuria en los términos del art 242 de la LCT y justa causa de despido, conforme a la ponderación que realice el juez y en virtud del carácter tuitivo de la legislación laboral en atención a las modalidades y circunstancias personales en cada caso.”*

*Lambir, M. c/ Aguas Cordobesas S.A. s/ diferencias salariales:* Se interpreta como acoso e injuria en los términos del art 242 de la Ley de Contrato de Trabajo el retiro de la clave de acceso de la computadora, correo electrónico y teléfono a una trabajadora.

Jurado de Enjuiciamiento de Magistrados de la Nación. 2006/03/06 *“Doctor Eduardo Luis María Fariz s/ pedido de enjuiciamiento”*. *El primer cargo de la acusación cuestiona la conducta del juez Fariz con relación a sus empleados. Dado el clima de tensión, la asignación excesiva de responsabilidades y de carga horaria y la actitud amenazante y reiterada del juez transmitiendo temor a represalias el Tribunal concluyó que el magistrado tuvo prácticas autoritarias y hasta degradantes, lo que fue suficiente para estimar que no ejerció su función convenientemente, y que tal incompetencia configuró mal desempeño de sus funciones, pronunciándose a favor de la remoción en los términos de los artículos 53 y 110 de la Constitución Nacional.*

Fallo de la Cámara Laboral 2007/07/07 Sentencia 88.908 Causa 22012/05. *“Viera, Mónica c/ Editorial Perfil S.A. s/ despido”*, se dio lugar a la reparación de daño psicológico y moral por haber sido la actora víctima de hechos violentos que se derivaron en trastornos alimenticios y emocionales, manifestados en temblores y angustia.

*Barrionuevo, C. c/ Provincia de Neuquén s/ acción de Amparo:* La Sala I de la Cámara del Trabajo de Neuquén, Sentencia N° 9, 29/05/2009, admite la sustanciación de un amparo en una situación de acoso laboral, revocando el fallo de Primera Instancia: *“el amparo era una vía legítima para reclamar el cese de conductas arbitrarias e ilegítimas, producto del acoso laboral.”*

*Luque, María Concepción c/ Salless M. s/ Accidente acción civil:* Se considera acoso moral a la difusión por parte de los directivos de la empresa de la condición de portadora de HIV de una empleada, luego de que la misma denunciara ser acosada sexualmente por el Presidente de la empresa, siendo entonces susceptible de ser indemnizada por daño moral, en razón de la discriminación sufrida y tipificada en el art. 1º de la Ley 23.592.

La Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza, Sala VI, circ, 1º, autos 12.721, 03/08/2005, *“Correa Cerpa, A. c/ Aguas Danone de Argentina s/ enfermedad accidente”*: el mobbing fue el sustento de la enfermedad accidente padecida por la actora. Se introduce por vía extralegal una nueva enfermedad profesional, el síndrome depresivo y sus consecuencias psicosomáticas, como consecuencia directa del stress y el hostigamiento psicológico en el ámbito laboral.

*“las enfermedades psicosomáticas (...) guardan relación de causalidad con el estrés laboral y el hostigamiento psicológico de que fue objeto la actora en el medio ambiente laboral...”*

*“las patologías (Síndrome Depresivo Reactivo en periodo de estado moderado a grave, con ideas suicidas, y secuelas de reagravamiento con el correr del tiempo, con repercusión psicosomática severa, y patologías crónicas e internación permanente en una institución neuropsiquiátrica) que padece el actor son consecuencias del trabajo que realizaba...”*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII en la causa *Mirabito, Graciela Teresita c/ Trumar S.A.*12/09/2007, sostuvo que *“resulta justificado el despido indirecto en que se colocó el trabajador en virtud del trato degradante y del hostigamiento psicológico que les dispensara el vicepresidente de la sociedad empleadora desde que aquél no estaba obligado a soportar ese proceder objetivamente reprochable, que revela un marcado grado de desprecio por la integridad de los dependientes, respecto de quienes pesa una carga de seguridad por parte del empleador a quien representan.*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II en “Pérez Candelaria, Aurora c/ Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otro”, 21/09/2009, estableció: *resulta procedente otorgar una indemnización por daño moral a un trabajador que estuvo expuesto a un ambiente de trabajo hostil en virtud de los constantes maltratos que recibía de su superior jerárquico pues, dicho proceder, además de implicar un apartamiento de la empleadora de su deber de velar por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentran dentro.*

#### **4. La dificultad probatoria. Medios probatorios válidos.**

Una de las grandes complicaciones a la hora de demostrar el fenómeno de mobbing es su difícil capacidad probatoria, ya que no deja rastros ni señales externas a no ser por el deterioro progresivo de la víctima.

Así lo refiere la Dra. Díaz (2007), citando a Francisco Fuertes Martínez y María Alonso Fabregat en *Arqueología del mobbing*: “El acosador no emplea medios que dejen rastros de delitos tipificados por el derecho penal, ya que se concentra especialmente en la manipulación de lo cultural, los significados y la comunicación que definen la identidad social del acosado”.

Y sigue señalando: “es común que el acosador desarrolle a su alrededor un ambiente de impunidad favorecido por el ejercicio del poder de dirección que ostenta. No dejará huellas ni rastros posibles, buscará ampararse en el cumplimiento de la ley proveyendo a su actuación una apariencia de legalidad para que no sea fácilmente rebatida ante quien eventualmente dirima los conflictos laborales”.

Por su parte Sadi (2006) indica que es importante señalar qué es lo que debemos probar cuando se trata de acoso moral. Y sostiene que es preciso demostrar la finalidad del acosador de perjudicar la integridad psíquica de la víctima o de desentenderse de su deber de protección en tal sentido y los daños psicológicos.

El problema es la obtención de pruebas flagrantes, pero algunas son de fácil comprobación como los sumarios injustificados, el hacinamiento laboral, las condiciones de trabajo degradantes, etc.

En materia probatoria, deben demostrarse los daños ocasionados; pero tratándose de mobbing, las pruebas de los daños generalmente no son visibles, ni palpables por lo que se debe ponderar las conductas o comportamientos que puedan haber ocasionado dichos daños.

Al juez se deben arrimar todas las pruebas que demuestren cómo sucedieron los actos o hechos que ocasionaron los daños psicológicos y la finalidad del agresor, por lo que la víctima tiene una amplitud probatoria inmensa ya que cualquier medio de prueba sirve (Sadi, 2006).

La Cámara Nacional del Trabajo, sala 6<sup>a</sup> en la causa Dentone de 2001 expresó: “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 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 la difícil carga probatoria de acreditar el hostigamiento con fines sexuales. Para ello es válido cualquier medio probatorio, incluso el testimonial...”<sup>18</sup>.

La víctima puede presentar prueba documental, donde se puede vislumbrar la finalidad del acosador mediante advertencias incomprensibles, notas de sanciones, avisos por incumplimiento inexistentes, modificaciones permanentes en las asignaciones de tareas o asignación de tareas inusitadas, etc.

También puede valerse de prueba testimonial, de las personas que comparten el lugar de trabajo con la víctima, compañeros o amigos, ya que son los que presencian los hechos injuriosos, los incidentes o los hostigamientos.

---

<sup>18</sup>CNTrab., sala 6<sup>a</sup>, sent 53.965, 15/3/2001, “Dentone, Josefina v, Seguridad y Custodia S.R.L s/ despido”, el Dial-A15A8.



La prueba pericial es de suma importancia para demostrar los daños psicológicos sufridos por la víctima. El daño psíquico es detectable sólo por profesionales ligados a la psicología o psiquiatría y serán ellos quienes estarán en condiciones de explicar y asesorar al juez si en el caso concreto se ha configurado o no daños psíquicos, síntomas, inhibiciones, depresiones, bloqueos, actuaciones, etc. que puedan dar lugar o no a indemnizaciones (Sadi, 2006).

La prueba de presunciones también es aceptada cuando existe conexión directa con el hecho que impida arribar a conclusiones distintas. En consecuencia, debe demostrarse concretamente: la finalidad del hostigamiento, esto decir, que la finalidad del acosador sea de *perjudicar la integridad física del trabajador* y la existencia de daños psíquicos y físicos (Díaz, 2007). El Código Procesal Civil y Comercial de la Nación lo establece en su art. 163 inc.5 párr. 2º: “Las presunciones no establecidas por ley constituirán prueba cuando se funden en hechos reales y probados y cuando por su número, precisión, gravedad y concordancia, produjeran convicción según la naturaleza del juicio, de conformidad con las reglas de la sana crítica”.

En cuanto a la carga de prueba, si bien pesa sobre la víctima el deber de aportar todas las pruebas tendientes a demostrar que ha sufrido daños por acoso psicológico, no se debe perder de vista que, en consideración a las características propias de la relaciones de trabajo y la categoría de derecho humanos que se lesionan, es imprescindible para el juez llegar a la verdad real o material de los hechos y no simplemente a la verdad formal. El art. 36 inc. 4 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación impone como deber de los jueces “ordenar las diligencias necesarias para esclarecer la verdad de los hechos controvertidos” (Sadi, 2006, p. 12).

La doctrina ha elaborado la *teoría de las pruebas leviores* aplicable a los asuntos en que resulta difícil cumplir la carga de la prueba por circunstancias ajenas al titular y, en la actualidad, ha adquirido relevancia también la

concepción de “carga prueba dinámica” en cabeza de la parte que se encuentra en mejores condiciones de producirla, lo que significa que no sólo la víctima es quien debe aportar todos los elementos de prueba sino que el juez debe examinar al acosador o al Estado, que aporte las que estén a su alcance para llegar a la verdad real (Sadi 2006). Así dicha concepción da lugar a la idea de solidaridad y colaboración de las partes en la etapa probatoria del proceso, permitiendo a los jueces cumplir con su deber de esclarecer los hechos controvertidos (Díaz, 2007 p. 25 y 26).

## **II. Regulación de la violencia laboral a nivel de las provincias.**

A nivel provincial, Buenos Aires fue la primera en legislar sobre la prohibición del acoso sexual en ocasión de trabajo para funcionarios a empleados públicos de la provincia, mediante la ley 12.764 promulgada el 15/10/2001. Tres años más tarde, sanciona la ley 13.168 reconociendo la figura de Violencia Laboral, otorgándole una definición en su art. 2: *“se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social”*. Realiza una enumeración de los actos que pueden ser considerados violentos: maltrato físico, maltrato psíquico y social, acoso laboral, y tipifica como violencia la inequidad salarial. Establece la protección al testigo. Sanciona al que incumpla la ley con un apercibimiento o suspensión de hasta 60 días corridos (Art 9 Ley 13.168 Pcia. de Bs As.).

La Ciudad Autónoma de Bs As aprobó la ley N° 1.225 en 2004 sobre violencia laboral de los/as superiores jerárquicos hacia el personal de los organismos públicos provinciales, con el objeto de prevenirla y sancionarla, y agrega la “reserva de identidad” en su art. 11 para todos los involucrados. Como se puede observar, únicamente regula el mobbing descendiente, dejando

de lado aquél producido por los pares de la víctima (mobbing horizontal) o por sus subalternos (mobbing ascendente).

Es una ley sustancial y formal ya que regla sobre el procedimiento a seguir en su art. 8: *“la víctima puede comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho ilícito sancionado por esta ley, salvo que fuere éste quien lo hubiere cometido, en cuyo caso debe informarlo al/la funcionario/a superior al/la denunciado/a. la recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios correspondiente, a los efectos de instruir la actuación sumarial pertinente. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudiere corresponder, rige el procedimiento establecido en el artículo 51 y subsiguientes de la ley 471 de las relaciones laborales de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Cuando existiere un órgano de colegiación o disciplina que regule el ejercicio de la profesión del/la denunciado/a, debe notificársele la denuncia”*.

Santa Fe dicta la ley N° 12.434 en 2005 sobre violencia laboral, teniendo por objeto su prevención, control y sanción brindando protección a los trabajadores víctimas, a los denunciantes y/o testigos de los actos que la configuren” (Art 1). También establece una definición de la figura (art 3). Determina que el Estado debe implementar programas de prevención de la violencia laboral (art. 4). Establece la protección hacia denunciantes y testigos, (art 5) al igual que le ley 13. 168 de la Pcia de Buenos Aires. Y prescribe que la denuncia podrá ser realizada ante el mismo empleador o ante la Defensoría del Pueblo de la Provincia (art. 7).

La legislatura de Tucumán instaura la ley N° 7.232 de “Prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral” en 2002. Esta ley es de aplicación en el ámbito de los tres Poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados Provinciales y Municipales (art 1). Realiza una enumeración de lo que se entiende por violencia laboral sin definir las figuras. Garantiza la protección de testigos. Y responsabiliza al

empleador de establecer un procedimiento interno para tratar los casos de violencia laboral.

En Misiones se expidió la ley N° 4.148 el 31/05/2005 “Normas para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral” y sin embargo, su vigencia fue breve debido a que fue derogada por la ley N°4.245 el 22/12/2005.

La ley 4.148 establecía una definición de violencia laboral y una enumeración enunciativa de distintas figuras que encuadrarían dicho concepto, al igual que la ley de la Pcia de Buenos Aires (13268). Prescribía sanciones administrativas para quien cometiera hostigamientos laborales como: suspensión de 30 días, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración (art 7).

En Jujuy se estableció la ley N° 5.349 de “Erradicación de la Violencia Laboral” en 2003 pero fue vetada por el Poder Ejecutivo provincial. Especificaba como distintos modos de violencia: la violencia psicológica, la violencia física, la discriminación y el acoso sexual.

La provincia de Entre Ríos sancionó una ley N° 9.671 de 2006 que previene y sanciona la violencia laboral, vigente hasta la actualidad. A diferencia de las leyes anteriores, ésta regula tanto a los trabajadores que se desenvuelven tanto en el ámbito público como privado. Responsabiliza al empleador de la implementación de mecanismos necesarios para prevenir el acoso laboral, al igual que la ley de la Pcia de Tucumán (7.232). La Autoridad de Aplicación es la Dirección Provincial del Trabajo. Instaure un procedimiento para aquél trabajador que se sienta víctima realice una denuncia ante tal organismo de aplicación, el cual dentro de las 48 hs. deberá citar a una audiencia a las partes afectadas, quienes podrán concurrir con representante gremial o letrados patrocinantes. Dispone sanciones administrativas a quien incumpla la ley con una multa cuyo monto será equivalente entre 10 a 50 salarios mínimos, vitales y móviles. Y por último también garantiza la protección a quienes se presenten como testigos.

Y la provincia de San Juan sancionó el 6 de noviembre de 2008 la Ley 7939 (Decreto Reglamentario N° 408/2010) sobre prevención de la violencia laboral, y brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas de las misma, los/as denunciantes y/o testigos de los actos o conductas. Conceptualiza el término y expone los diferentes tipos de violencia que pueden originarse (ascendente, descendente u horizontal). Define distintas figuras que considera violencia laboral: maltrato físico, acoso psicológico y acoso sexual. La autoridad de aplicación es Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaria de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas. Establece un mecanismo de conciliación, donde un tercero capacitado y entrenado a tal fin, mediante el empleo de técnicas específicas, ayuda a las partes a visualizar; el problema, identificarlo, crear y considerar opciones, llegando a una solución aceptable para ambos, materializando sus acuerdos por escrito. Dicha instancia se lleva a cabo fuera del área de la supuesta violencia laboral preservando la confidencialidad, a efectos de garantizar los derechos de las "personas que intervienen, ya se trate de las víctimas, testigos o denunciados.

### **III. Proyectos Legislativos a nivel nacional.**

A nivel nacional, entre 1999 y a la actualidad, fueron numerosos los proyectos ley sobre violencia laboral presentados en el Congreso Nacional. Con lo que se buscó el tratamiento y posterior promulgación obteniendo un resultado negativo en todos ellos. A continuación se nombrará y explicará sucintamente los que se consideran relevantes.

Los primeros proyectos presentados, contemplaban la figura del acoso sexual en el ámbito de trabajo, como conducta reprochable y susceptible de ser legislada. La violencia laboral, como figura independiente, aun no se encontraba completamente delimitada conceptualmente.

En la Cámara de Diputados, en 1999, los Diputados Jorge O. Folloni, Fani Ceballos de Marín, en las Comisiones de legislación penal y legislación del

trabajo, presentaron un proyecto ley<sup>19</sup> sobre “Conceptualización y Penalización del Acoso Sexual”, donde procuraba tratamiento a su vez, al acoso en el ámbito laboral, pero con connotaciones sexuales.

Al año siguiente, los Diputados Margarita Stolbizer, Miriam Curletti, María Ocaña y otros, exhibieron un Proyecto Ley<sup>20</sup> sobre el “Régimen sobre acoso sexual en las relaciones de empleo y academias” en las Comisiones de Legislación del Trabajo, Educación y Derechos Humanos y Garantías. En el mismo exponían una definición sobre acoso sexual: art. 1: *“la persecución o el hostigamiento físico o psíquico que ejerza una persona sobre otra, con el fin de inducir la a acceder a sus requerimientos sexuales, sin consentimiento de la persona contra la que es ejercido, aprovechándose de una situación de poder, dirección o jerarquía, que puede derivar en crear un entorno hostil, intimidatorio y humillante, trato discriminatorio, pérdida de beneficios y/o provocación de perjuicios, hasta la pérdida del empleo o de las chances de desarrollo personal en el ámbito del trabajo o del estudio”*. Y plantearon que dicho comportamiento sea motivo suficiente para la configuración de injuria laboral, estableciendo la opción al trabajador damnificado a conservar el empleo o considerarse despedido con justa causa (art. 2)<sup>21</sup>.

Además, proponía un procedimiento para su denuncia<sup>22</sup>. Profundizaba sobre la situación de desventaja que el acoso ocasiona a la víctima, por el trato

---

<sup>19</sup>Expte N°: 1413-D-1999 “Conceptualización y Penalización del Acoso Sexual”.

<sup>20</sup>Expte N° 502-D-2000 “Régimen sobre acoso sexual en las relaciones de empleo y academias”.

<sup>21</sup>Expte N° 502-D-2000 art. 2° - Cuando el acoso sexual se ejerciere dentro de una relación de trabajo por empleador a su dependiente, dará derecho a este último a considerar que ha sido víctima de injuria laboral, pudiendo optar entre: a) La preservación del empleo y el reclamo de la indemnización por la vía del derecho común; b) Considerarse despedido con justa causa y reclamar el pago de la indemnización del artículo 242 de la LCT.

<sup>22</sup>Expte N° 502-D-2000 art. 4° - En todos los ámbitos de empleo o de enseñanza, sean públicos o privados, la víctima del acoso sexual dará aviso al personal o funcionario de jerarquía superior al autor del hecho, quien intimará de modo inmediato a cesar en la conducta, bajo apercibimiento de considerar la gravedad de la falta y sin perjuicio de la aplicación de las demás normas de la presente ley.

discriminatorio, la pérdida de ventajas o incluso del mismo empleo, etcétera. Por esta razón, su objetivo es imponer una sanción indemnizatoria a cargo del ofensor en calidad de reparación para su víctima, dejando a ésta, la posibilidad de optar por mantener su fuente de trabajo, sin perjuicio de percibir las indemnizaciones que habrían de corresponderle.

Asimismo, enfatizaba que mediante el hostigamiento sexual, se produce el control laboral, ya que el acoso se ha convertido en un mecanismo para someter a las trabajadoras y obtener no sólo beneficios sexuales, sino también beneficios laborales y/o económicos. “Quien ejerce un control personal mediante la sexualidad, controla también el ámbito laboral”. Éste proyecto fue reproducido por Expte. N° 832-d-2002.

Siguiendo con la misma línea, en 2000, se presenta el proyecto N° 7094-D-2000, por la Diputada Cristina Zuccardi, sobre una “Ley de prevención de acoso sexual y discriminación laboral”, en la Comisión de Legislación del Trabajo.

Ahora bien, en 2001, fue el año donde los proyectos comienzan a limitar el concepto de violencia laboral.

Así, se presenta el Proyecto “Régimen para la prevención de violencia y acoso laboral”<sup>23</sup>, por los diputados Jorge Orozco, Humberto Volando, Julio Tejerina, María Herzovichy y Alejandro Nieva, el cual otorga definiciones sobre el acoso laboral, sexual, el maltrato psíquico y social, establece la inequidad salarial como una forma de discriminación y a su vez de violencia. El ámbito de aplicación era en los tres poderes del Estado Nacional. Disponía responsabilidad solidaria de los empleadores por las acciones de violencia y acoso laboral, por parte de superiores o un tercero vinculado directa o indirectamente;

---

<sup>23</sup>Expte N° 4835-D-01 “Régimen para la prevención de violencia y acoso laboral”.

obligaciones del empleador; sanciones administrativas severas y contemplaba la reincidencia<sup>24</sup>.

Y su principal propósito era otorgarles un sustento legal a las denuncias debidamente fundamentadas sobre las distintas formas de violencia en el trabajo.

En la Cámara de Senadores, se presenta un proyecto sobre “Violencia Laboral” N° S-01-0098, de la senadora Beatriz Raijer (2001): el objetivo es prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral. A su vez define las figuras que comprenden la violencia. Determina la responsabilidad del empleador y la responsabilidad solidaria cuando el acosador es un dependiente. Plantea un procedimiento administrativo<sup>25</sup> y sanciones en caso de incumplimiento o reincidencia.

En 2002, la Diputada Cristina Zuccardi presentó el proyecto en la Comisión Legislación del Trabajo, sobre “Ley de Prevención del Acoso Sexual y la discriminación laboral”<sup>26</sup> que reproduce el Expte. 7094/00.

En ese mismo año, los diputados Elsa Lofrabo, Atilia Tazzioli, María Chaya, Miguel Baigorria, Alejandro Filomeno, Héctor Daud, Pedro Venica, Lisandro Sejas, Sergio Acevedo y Héctor Romero, firman el proyecto N° 3693-02, donde tipifican como delitos los actos discriminatorios por acoso moral en el

---

<sup>24</sup>Expte N° 4835-D-01art. 18. - Las infracciones previstas en los artículos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º y 7º serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalentes al valor de 5 a 25 salarios mínimos en la escala del organismo en cuestión, por cada trabajador afectado a la infracción. Art. 19. - En caso de reincidencia de las infracciones previstas en los artículos citados del artículo precedente, la autoridad de aplicación podrá adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el 10 % (diez por ciento) del total de la multa ya aplicada.

<sup>25</sup>Expte N° S-01-0098Art.16- El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas a efectos de escuchar a las partes las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante, ó representante gremial, ó persona idónea elegida por el trabajador/a para tal fin.

<sup>26</sup>Expte N° 592-D-2002



trabajo y los reprime con prisión de un mes a tres años, o el doble de tiempo si el hecho es cometido prevaliéndose de una relación de superioridad (Díaz, pág. 33 2007).

El Senador Miguel Pichetto (2002), presentó el Proyecto N° 2-02-0029 sobre la “Tipificación de la violencia psicológica implícita como conducta de acoso en el ámbito laboral”. Define el término y contempla la posibilidad de solicitar una orden de restricción temporaria y un interdicto que prohíba el acoso art.1. Dispone una enumeración enunciativa de las conductas que puede adoptar el acosador que configuran violencia laboral<sup>27</sup>. Y propone un procedimiento administrativo y sanciones en caso de incumplimiento.

En 2003, el proyecto N° 4125-03 fue firmado por la diputada María Osorio. Consistió en una resolución para que el Poder Ejecutivo, a través del

---

<sup>27</sup>Expte N° 2-02-0029 Art. 2°- El acoso incluye, pero no se limita a: a) actos, palabras o gestos repetidos, desagradables o no deseados que intentan afectar la seguridad o la privacidad de otra persona, sin importar la relación entre el acosador y el objetivo propuesto; b) la acción de merodear el domicilio de la persona acosada, es decir, de caminar, pararse o vigilar el domicilio de la persona, afectando su seguridad o privacidad o evitando que su ocupante ingrese o salga del mismo; c) informar falsamente a otra persona sobre la inminencia de una situación peligrosa a su respecto, ya sea respecto de su vida o en otro orden, sabiendo que dicha información es falsa; d) acechar a una persona, directa o indirectamente a través de otra persona, observándola, mirándola a escondidas y con cuidado, atisbando de manera cautelosa con algún propósito, o inspeccionándola; e) seguir a otra persona o aparecer ante su vista; aparecer en su lugar de trabajo o domicilio o centro educativo; ingresar a dicho domicilio; llamarla por teléfono; enviarle correspondencia o comunicaciones electrónicas; colocarle objetos o enviarle objetos a su domicilio, todo ello sin tener en cuenta el deseo manifiesto de esa persona en el sentido de evitar o interrumpir dicho contacto; f) golpear, empujar, patear, siempre que la acción no estuviere incluida en un delito mayor, tocar o someter de otra manera a una persona a un contacto físico, o amenazar con dicha acción; g) la acción de concurrir a eventos de carácter público después de ser notificado de que la presencia del acosador en el evento constituye acoso para la otra persona; h) acosar, en el ámbito del hogar, verbalmente a una persona, o someterla reiteradamente a agresiones físicas, desarrollando una conducta tendiente a provocar la sumisión del otro y el consiguiente deterioro paulatino de la condición humana del acosado; i) utilizar en lugar público lenguaje obsceno o realizar gestos obscenos a otra persona, con intención de atormentarla, molestarla o asustarla; j) iniciar una comunicación con una persona, en forma anónima o de otra manera por teléfono, con intenciones de acosar o amenazar con daños físicos o a la propiedad, o realizar cualquier comentario, pedido, sugerencia o propuesta obscena por teléfono, o realizar repetidas llamadas telefónicas sin el propósito de conversar, o realizar llamadas telefónicas en horarios inconvenientes, invadiendo la privacidad de la otra persona o interfiriendo con sus actividades cotidianas en su hogar, o infiriendo reiterados insultos, burlas, desafíos o utilizando lenguaje vulgar y ofensivo que provoquen respuestas violentas o alteradas; k) crear, en los lugares de trabajo, dificultades cotidianas a una persona; alzar la voz o gritar sistemáticamente respecto de personal subalterno; argumentar repetidamente falta de confianza para delegar responsabilidades; mortificar con incesantes críticas negativas, o privar reiteradamente de responsabilidades a personas con aptitudes profesionales; l) conducirse conforme lo determinan los incisos anteriores, respecto a otros integrantes de la familia del acosado

organismo que corresponda, investigue sobre el impacto psicosocial del acoso psicológico laboral. Fue contestado por el Jefe de Gabinete y archivado en el año 2004 (Díaz, 2007).

Por su parte los senadores Gerardo Morales y Lylia M. Arancio de Beller, en 2003 expusieron el Proyecto N° S-27-03, el cual reproduce en su parte orgánica el proyecto de la senadora Raijer y contiene un artículo que dispone que quien haya sido víctima o testigo no pueda sufrir perjuicios laborales como represalia.

A su vez, la senadora Ada Maza presenta el Proyecto S-1424-03, que recepta la investigación realizada por la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y define el acoso psicológico como la acción persistente de hostilidad, malos tratos, desprecio, amedrentamiento, humillación, ataque a la autoestima y a la percepción de sí mismo por parte del trabajador; declara como autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo, E y SS.

Los diputados Marcela Rodríguez, Alberto Piccinini, Juan Godoy, María Monteagudo y María González, en 2004, firman un proyecto sobre “Régimen para la sanción y erradicación de la violencia laboral”<sup>28</sup> cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral, y se aplica tanto en el empleo público como el privado. Define el concepto de violencia laboral, maltrato físico, psíquico y social, inequidad salarial, trato discriminatorio. Establece la responsabilidad solidaria del empleador y el acosador. Implementa la participación de consejeros del Ministerio de Trabajo<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup>Expte N°3313-D-04sobre “Régimen para la sanción y erradicación de la violencia laboral”.

<sup>29</sup>Expte N°3313-D-04Art. 3° - Violencia laboral. A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral el accionar de quienes, en ocasión del vínculo laboral, atentan contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social del trabajador, mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social. Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

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

El proyecto “Hostigamiento o acoso laboral en el ámbito del estado nacional, protección del personal y responsabilidades”<sup>30</sup>, firmado en ese mismo año, por los Diputados Julio Accavallo, Ariel Basteiro, Miguel Bonasso, Francisco Gutiérrez, Margarita Jarque, Eduardo Macaluse, Araceli Mendez de Ferreyra y Héctor Polino, fue aprobado el 9 de junio de 2004, sin respuesta hasta la actualidad. Establecía sanciones; el ámbito de aplicación era a empleados públicos; otorgaba definiciones de las figuras; protección al damnificado<sup>31</sup>;

---

Art. 5º - Maltrato psíquico y social. Se entiende por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua o repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

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

a) Obligar al trabajador a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana; b) Asignarle misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar; c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el lugar de trabajo; d) Cambiarlo de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos; e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción con el fin de generar el aislamiento del mismo; f) Prohibir a otros trabajadores que hablen con él o mantenerlo incomunicado o aislado; g) Encargarle trabajo imposible de realizar; h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto; i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado; j) Efectuar amenazas reiteradas de despido infundado; k) Privarle de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

Art. 6º - Inequidad salarial. Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

Art. 7º - Trato discriminatorio. Se entiende por trato discriminatorio en el trabajo, a todo tipo de comportamiento, tales como palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atenten contra la dignidad, la igualdad o la integridad física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su sexo, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar, o preferencias artísticas, culturales, o deportivas. Se considera discriminatorio el despido, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causales previstas en el párrafo anterior.

30Expte N° 3004-D-04 “ Hostigamiento o acoso laboral en el ámbito del estado nacional, protección del personal y responsabilidades”

31Expte N° 3004-D-04Art. 4º - Ningún trabajador/a podrá ser sancionado o despedido o sufrir o negarse a sufrir los actos de violencia de sus superiores o terceros bajo su responsabilidad, o de toda persona directamente vinculada al superior jerárquico que, al abusar de la autoridad que le confieren sus funciones, hubiera ordenado, amenazado, apremiado o ejercido presión de cualquier naturaleza sobre dicho trabajador.

Art. 5º - Se proveerán los medios necesarios para que el agente víctima de la situación irregular pueda obtener un traslado o pase a otra dependencia, sector o repartición hasta tanto se dirima el conflicto.

Art. 6º - La autoridad interviniente deberá adoptar todos los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y el resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, hasta la finalización del procedimiento sancionatorio.

responsabilidades; la autoridad de aplicación era el Ministerio de Trabajo, Empleo y de Seguridad Social.

El Proyecto de Resolución 4167/04, fue firmado por la Diputada María del C. Alarcón, quien solicitó al Poder Ejecutivo Nacional en el ámbito de los organismos oficiales las medidas de asistencia necesarias a las víctimas del denominado acoso moral (Díaz 2007).

El Senador Miguel Ángel Pichetto, presentó el proyecto en la Comisión de Legislación General, sobre “Medida Cautelar Autónoma De Magistrados Judiciales Con Competencia Civil” N° S-174-2004, donde enfatiza nuevamente respecto la orden de restricción e interdicto prohibiendo el acoso; e instaura una medida cautelar autónoma de magistrados judiciales con competencia en lo civil<sup>32</sup>

Simultáneamente el senador Miguel Pichetto, junto con los senadores, Liliana Negre de Alonso y Raúl Ochoa exponen un proyecto de ley<sup>33</sup> que tenía

---

La reserva de la identidad del damnificado se extiende aun después de concluido el procedimiento.

Art. 7° - Ningún dependiente de la administración nacional, entendida en los alcances establecidos en el artículo 2° de la presente ley, podrá ser objeto de exoneración, cesantía, retrogradación, postergación de ascenso, suspensión, apercibimiento, no renovación de contrato o cualquier forma de sanción o discriminación por haber hecho o encontrarse en vías de formular una denuncia penal o administrativa o haber sido ofrecido o hallarse en vías de ser ofrecido como testigo en una denuncia penal o administrativa contra cualquier funcionario o empleado público, o relativa a irregularidades o delitos cometidos en reparticiones públicas, o contra la administración nacional, entendida conforme a lo establecido en el artículo 2°.

Para el caso de personal de planta transitoria, pasantes, becarios y contratos de locación de obra, su vinculación contractual será renovada tantas veces como demore el dictado de sentencia firme al respecto de la denuncia que lo involucre como víctima de la violencia laboral.

<sup>32</sup>Expte N° S-174-2004 Art.7°.- Si después de las declaraciones pertinentes vertidas en la audiencia al efecto, y recibidos los testimonios relevantes y efectuados los interrogatorios del caso, el juez o magistrado considera que existen pruebas claras y convincentes del acoso y que, a menos que se lo restrinja, el demandado continuará en su actitud, podrá dictar un interdicto prohibiendo la o las conductas en cuestión, medida cuyo plazo nunca excederá de tres años, haciendo constar en la respectiva decisión que toda violación a dicha prohibición constituirá un delito, conforme lo establece la presente ley. Dentro de los tres meses anteriores a la expiración del plazo, el demandante podrá solicitar una renovación de la medida conforme a este artículo.

<sup>33</sup> Expte N° 2635-D-2004

por objeto establecer un marco jurídico adecuado para la violencia laboral, cuyo ámbito de aplicación comprende las relaciones laborales tanto del ámbito público como del privado.<sup>34</sup> Enuncia que tales conductas darán la facultad al empleador a despedir con justa causa al o los responsables de las mismas (art. 6) e incluye la figura de despido indirecto, en su art 8, instituyendo “si las situaciones de violencia laboral no fueren subsanados en forma inmediata por quien tuviere la responsabilidad de proceder en tal sentido, darán lugar al trabajador para considerarse despedido sin causa, en los términos de lo establecido por el art. 246 de la Ley 20.744”. Establece un procedimiento especial de tutela contra la violencia laboral.

Lo relevante de este proyecto es que instaura la creación en el Ministerio de Trabajo de un organismo administrativo denominado “Observatorio contra la Violencia Laboral” que “informará, orientará, asesorará y prestará servicios y asistencia profesional en forma gratuita, a todas aquellas personas que hayan sido víctimas, testigos o denunciantes de violencia laboral y así lo soliciten”(art 19). En cuanto al resarcimiento del perjuicio o daño ocasionado a la víctima, el proyecto de ley contempla indemnizaciones laborales de cuantía diferente, más allá del reclamo ante el juez laboral. El procedimiento que se fija en la ley es sumarísimo y así busca proteger de manera inmediata al trabajador.

En 2005, se presentan tres proyectos: el primero fue el de la senadora Ada Mercedes Maza “Régimen de violencia en el trabajo”<sup>35</sup>, que reproduce el

---

<sup>34</sup>Art. 3 Expte 2635/04 art 3: “toda aquella situación en la que una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, ejerzan violencia psicológica, en forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas en el lugar de trabajo, sea mediante comportamientos, palabras o actitudes, con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y/o conseguir su desmotivación laboral, causándoles alarma, perturbación, hostigamiento, miedo, intimidación, molestia o angustia capaz de poner en peligro su fuente de trabajo” y enumera los actos que se calificarán de violencia laboral”

<sup>35</sup>Expte N°166-S-2005

Expte. 1424/04, reproducido por Expte. 578/07-S. y por medio del proyecto N° S-1310/05 reedita su anterior de 2003.

Los senadores Gerardo Morales y Lylia Arancio de Beller, en marzo de 2005, mediante el Proyecto N° S-853-05 reproducen el proyecto presentado en 2003.

Las senadoras Haydee Giri, Mabel Caparrós y Mercedes Oviedo Proyecto N° S-1310/05: regula la violencia laboral en sus diferentes formas, incluyendo maltrato psíquico y social y abuso de poder; destaca para la erradicación o la no propagación de la violencia laboral el impulso de acciones positivas. Y un punto a resaltar de este proyecto es que considera como conducta abusiva el trabajo dominical cuando el empleador no lo hubiere estipulado como día laborable, dejando constancia de la negativa o aceptación por parte del trabajador (art. 4).

La Diputada Paola Spatola presentó un proyecto<sup>36</sup>, en 2006, en la Comisión de legislación penal y legislación del trabajo, con el que pretendía la incorporación del art. 158 bis, sobre delito de acoso laboral al Código Penal de la Nación,

En igual año, los Diputados Osvaldo Nemirovski, Romero Rosario Margarita, Artola Isabel Amanda, Cesar Nora Noemi, Recalde Héctor Pedro, Córdoba José Manuel, firmaron un proyecto<sup>37</sup> mediante el cual procuraban agregar al art 242 bis LCT del siguiente texto: "Todo supuesto de acoso laboral se reputara un caso especial de injuria laboral".

Los Diputados Claudio Lozano, Diana Conti, Delia Bisutti, y otros, presentaron un proyecto sobre "Acoso sexual en las relaciones laborales,

---

<sup>36</sup>Expte N°2146-D-2006

<sup>37</sup>Expte N° 2755-D-2006

educativas, profesionales, públicas y privadas y en todas las relaciones asimétricas, modificación de la Ley 20744”<sup>38</sup>, en la Comisión de Legislación del Trabajo.

El Diputado Esteban Bullrich firmó el proyecto N° 2857-D-06 que define el acoso moral y establece que deberá probarse que no es consecuencia de antecedentes o influencias psicológicas ajenas al ámbito laboral. Este proyecto trata los efectos del acoso como enfermedad laboral.

Mediante el proyecto N° 0296-06, las diputadas Elisa Carrió y Marcela Rodríguez (ARI), reeditan el N° 3313 del año 2004.

La Diputada Julia Marino presentó un “Régimen de violencia laboral”<sup>39</sup> en la Comisión de Legislación del Trabajo, en 2006, aplicable tanto al ámbito público como privado, con el objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar cualquier forma de violencia laboral; propone definiciones de las figuras; la responsabilidad de los empleadores; sanciones; y como autoridad de aplicación el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Los Senadores Liliana T. Negre de Alonso y Adolfo Rodríguez Saa, presentan Proyecto N° S-3307-2006 de Violencia laboral, en la Comisión de Trabajo y Previsión social.

El senador Luis Naidenoff presentó en igual año, el proyecto ley de prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral y en general “todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral pública o privada” (art. 1). Y determina una sanción administrativas severas: ante el incumplimiento de las disposiciones de la presente ley por parte del empleador,

---

<sup>38</sup>Expte N° 2792-D-2006

<sup>39</sup>Expte N° 2910-D-2006 “Violencia Laboral. Régimen”

serán sancionadas con multas equivalentes al valor de 5 a 20 salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado (art. 7).

La senadora Adriana Bortolozzi de Bogado presentó un “Proyecto de ley contra actos de violencia psíquica hacia el trabajador” N° S-133-06. Su objeto principal es la protección del trabajador de cualquier forma de violencia física o psicológica, expresada a través de acoso moral o sexual u otras formas de hostigamiento psicológico hacia su persona. Y en cuanto a los sujetos que comprende son aquellas relaciones entre personas cuya dependencia laboral se hallan caracterizadas por los artículos 21 y 22 de la ley 20. 744. Propone un procedimiento; establece la prohibición de despido del trabajador denunciante<sup>40</sup>; impone una indemnización agravada<sup>41</sup>. Y regula sobre la denuncia falsa<sup>42</sup>.

EL Diputado Hugo Perie, mediante el Proyecto N° 1305-D-2007, busca ratificar la creación y determinación de funciones de la “oficina de

---

<sup>40</sup>Expte N° S-133-06ARTÍCULO 6°: PROHIBICIÓN DE DESPIDO. Sin perjuicio de que el trabajador en el uso de sus derechos, considere a la violencia a la que se halla sujeto como justa causa para darse por despedido, encontrándose en trámite un reclamo judicial o administrativo por violencia laboral, el empleador no podrá despedir al trabajador denunciante. La patronal tampoco podrá imponerle al trabajador demandante, sanciones disciplinarias por causas relacionadas al reclamo, ni disminuir sus haberes.

<sup>41</sup>Expte N° S-133-06ARTÍCULO 7°:INDEMNIZACIÓN AGRAVADA. No obstante la prohibición legal consignada en el párrafo primero del artículo anterior, si el empleador extinguiere unilateralmente la relación laboral, se tendrá por probada la existencia de violencia laboral y el trabajador despedido podrá reclamar el doble de las indemnizaciones que le correspondieren y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubieren causado. Igual indemnización le corresponde al trabajador que habiéndose dado por despedido como consecuencia de actos de violencia laboral, probare en juicio con cualquier medio de prueba, la existencia de tales hechos.

<sup>42</sup>Expte N° S-133-06ARTÍCULO 10°: DENUNCIA FALSA. Cuando de la prueba rendida y de la resolución de la autoridad que intervino en el conflicto, resultare claramente que el trabajador fundó su denuncia en hechos inexistentes y con las intenciones de perjudicar a su empleador o a su superior, invocar ficticiamente justa causa de despido indirecto o sustraerse a sanciones disciplinarias impuesta por desempeño negligente de sus prestaciones laborales; la denuncia infundada podrá ser invocada por el empleador como justa causa de despido.



asesoramiento sobre violencia laboral”, en la Comisión de legislación del Trabajo.

El Senador Gerardo Rubén Morales, en igual año, presentó el Proyecto N° S-188-2007, sobre “Ley de violencia laboral”, en la Comisión de Trabajo y Previsión Social; justicia y asuntos penales. En el mismo define las distintas figuras que comportan hostigamiento en el ámbito del trabajo; dispone sobre la responsabilidad del empleador, la autoridad de aplicación M .T. E. y S.S; y propone un procedimiento para la denuncia d la víctima de violencia laboral.

Y por su parte, nuevamente la Senadora Haydee Delia Giri firmó un Proyecto ley N° S-250-2007, “Ley contra la violencia laboral”, en igual comisión que el anterior (Comisión de Trabajo y Previsión Social).

En 2010, los Diputados Recalde, Héctor Pedro; Rucci, Claudia Mónica; Ciciliani, Alicia Mabel y otros, presentaron el proyecto sobre “Ley de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual Laboral” Expte N° 1957-D-2010. Es aplicable a relaciones laborales del ámbito privado y público. Define las figuras de violencia laboral y acoso sexual. Impone al Poder Ejecutivo implementar una campaña de difusión y capacitación para que en toda relación laboral, sea ésta pública o privada, el empleador mantenga, en los lugares de trabajo, las condiciones adecuadas para evitar situaciones de violencia laboral o acoso sexual. Prohíbe la modificación de las condiciones de trabajo de la víctima denunciante, garantizando asimismo su protección como también la de los testigos. Instaure presunciones de despido motivado por la denuncia de mobbing. Y finalmente, prescribe sobre la reparación integral por daños y perjuicios ocasionados al trabajador objeto del acoso laboral.

El último proyecto presentado fue en 2012, en la Cámara de Diputados, en la Comisión de Legislación del Trabajo, Derechos Humanos y Garantías N° 0995-D-2012, firmado por Recalde, Héctor Pedro; Ciciliani, Alicia Mabel; Giubergia, Miguel Angel; Rucci, Claudia Mónica; Rodríguez, Marcela Virginia, mediante el cual reeditan el anterior Expte N° 1957-D-2010.

*Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales*

Como se pudo observar, los legisladores no han bajado los brazos en la ardua tarea de insistir en la sanción de una ley que regule la violencia laboral en nuestro país. Sin embargo, no han encontrado el correspondiente tratamiento y promulgación, siendo archivados y pasados al olvido.

No hay que perder de vista que en la actualidad, la denuncia de casos por violencia laboral está en aumento, cada vez más empleados se encuentran en situación de riesgo de sufrir actos de hostigamiento constante contra su persona, contra el desempeño de su actividad laboral, provocando su desestabilización con graves problemas psicológicos duraderos, desnaturalizando el término de trabajo decente.

Es un proceso destructivo sutil, que puede llevar a la discapacidad permanente, como así también a la muerte de la víctima.

La legislación nacional de Argentina no debe demorarse más en aprobar una ley al respecto.

**CAPÍTULO N° 4**  
**CÓMO PREVENIR EL MOBBING.**

Finalizando con el presente trabajo, una vez incorporado el conocimiento de los que es la violencia laboral o mobbing, la manera en la que se desenvuelve en las relaciones en el trabajo, las personas más vulnerables a su ataque, las consecuencias que produce y el tratamiento que han dado las legislaciones internacionales, la nacional y la jurisprudencia, y la labor de nuestros legisladores por conseguir la sanción de una ley nacional, resta por indicar de qué manera puede ser prevenida la violencia laboral, qué conductas son necesarias adoptar para impedir el desarrollo de un ambiente hostil, cómo afrontarla una vez implantada, qué tratamiento merece, cuál es el procedimiento a seguir, dónde radicar la denuncia.

Las estrategias de prevención contra la violencia laboral son significativas herramientas básicas para mejorar la calidad de vida laboral, y evitar la exclusión social que sufre la víctima una vez padecido los actos de hostigamiento psicológico, discriminación arbitraria o acoso sexual.

#### **1. Agentes obligados a la prevención<sup>43</sup>.**

Ha de tenerse presente, tal como se expresó pertinentemente, los efectos del acoso psicológico exceden el ámbito laboral del acosado, afectando su vida íntima, familiar y social. En razón de esto, se ven seriamente perjudicadas la organización (por el bajo rendimiento laboral de su o sus empleados -en caso de ser un grupo las consideradas víctimas-, consecuentemente, baja producción, baja competitividad incidiendo en el mercado económico comercial o industrial) y a su vez la sociedad, por perder población activa para llevar adelante un desarrollo fructífero para el crecimiento económico, social, educacional y cultural.

Es por tales motivos que cumplen un importantísimo rol el o los empresario/s o/empleador/es, los sindicatos, el Estado (como garantista del

---

<sup>43</sup>Es trascendental el aporte que hace la Dra. Díaz (2007), de quien utilicé el título, por lo puntual y correcto uso de las palabras para describir quiénes son los responsables de prevenir la violencia laboral

ejercicio libre y pacífico de los derechos humanos), el entorno personal de trabajo y el propio trabajador a los fines de implementar y adoptar medidas tendientes a la prevención del acoso laboral.

Ahora bien, a continuación se darán las respuestas a las preguntas anteriormente planteadas.

- i. **¿De qué manera puede ser prevenida la violencia laboral? ¿Qué conductas son necesarias adoptar para impedir el desarrollo de un ambiente hostil?**

**Por parte de la organización/ el empleador:**

La organización es un sistema considerado como un todo, si una de sus partes se encuentra en riesgo de padecer irregularidades por un desempeño insatisfactorio de sus trabajadores, repercutirá en sus otras ramificaciones. Por lo que no sólo debe preocuparse y ocuparse de los beneficios económicos a percibir, sino también del bienestar de los trabajadores.

El problema preventivo que genera el riesgo de acoso moral no es sólo una cuestión técnica, sino que es también, y sobre todo, un problema "político", esto es, de política de empresa, por tanto requiere, conforme al evidenciado principio de salud integrada en la gestión de empresa, la adopción de una amplia gama de medidas organizativas que, definidas por la empresa, incumbe aplicar efectivamente a cualquier persona que tenga una responsabilidad en el proceso de toma de decisiones respecto a la gestión de personal (Cruz, Carrascal Jaramillo y Gutierrez, 2010).

Las medidas de prevención deben apuntar a atender a las deficiencias del puesto de trabajo, proporcionando un bajo nivel de estrés, aumentando el control sobre las tareas, proporcionando una autonomía suficiente y elevando las capacidades de decisión (universia.es).

Esto lleva a ponderar la duración de las jornadas de trabajo; la distribución y asignación equitativa de las tareas; a crear un ambiente óptimo para el desarrollo del trabajo, observando los mandatos sobre higiene y

seguridad, evitando el exceso de competitividad entre los trabajadores. Las modificaciones a las condiciones del contrato laboral no deben perjudicar los derechos del trabajador. La remuneración debe ser acorde a la tarea realizada y pagadera en tiempo y forma. Propiciar seminarios o charlas a su personal sobre la temática del mobbing. Elaborar políticas sobre modos de conducta entre los trabajadores de la empresa que fomenten un clima de pleitesía y tolerancia.

En las relaciones de jerarquía/poder debe existir respeto, cordialidad y empatía. Por lo que se corresponde capacitar y educar a los líderes y dirigentes en la adecuada gestión de los conflictos cotidianos, en el marco de esquemas cooperativos y de beneficio mutuo (como la mediación y la negociación como mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos -RAC-); prepararlos para detectar de manera precoz y efectiva situaciones de acoso; abandonar políticas y prácticas basadas en el autoritarismo, el paternalismo o un “dejar pasar” (Abajo Olivares, pág. 259, 2007).

#### **Por parte de los Sindicatos**

Tal como lo enseña Grisolia (pág. 1544, 2004): “una asociación sindical es una agrupación de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida”.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral, la protección y hacer valer y respetar las prerrogativas correspondientes a los trabajadores, y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

Por cuanto a la actividad que deben desarrollar para la prevención del mobbing, es obligación de los representantes de los trabajadores (...) llevar una fuerte labor de concientización dirigida fundamentalmente al área preventiva. Las asociaciones gremiales o sindicales son quienes se

encuentran en una mejor posición para detectar episodios de *mobbing* y capacitar adecuadamente a los diferentes agentes sociales. (Abajo Olivares, pág. 263, 2007).

Por su relación fluida y estrecha que mantienen con los trabajadores y la patronal, se encuentran ubicados en un sentido beneficioso para entender los malestares que aquejan a los trabajadores, y llevar tales inquietudes al conocimiento de los superiores, proponiendo acuerdos o convenios para la resolución de situaciones que pueden resultar perjudiciales para el personal y la organización en sí misma.

De lo expresado resulta que los sindicatos deben volcar su capacidad colectiva en la apertura de canales de diálogo para el abordaje de este flagelo, sea a través de la representación de sus afiliados o brindándoles asistencia jurídica. La responsabilidad de prevenir conlleva la obligación de incluir en la negociación colectiva normas de protección de los trabajadores ante conductas violentas.

A su vez deben promover y ayudar a la empresa a concretar la obtención de protocolos o códigos de conducta, que establezcan mecanismos de comunicación, información y/o denuncia sobre casos denunciados ante el sindicato, representando a la supuesta víctima trabajadora ante la patronal.

Deben pactar en conjunción con la empresa cláusulas en los convenios colectivos que prohíban expresamente la violencia laboral, sea bajo la forma de discriminación, acoso moral o sexual.

Y por último, entre otras propuestas, propiciar la distribución de medios gráficos, visuales de información sobre la violencia laboral, organizar y/o patrocinar en su seno conferencias (Manzur 2011).

#### **Por parte del Estado**

Como todo Estado de Derecho, debe garantizar el goce y libre disfrute de los derechos reconocidos a los trabajadores por nuestra

Constitución Nacional y demás normativa. Dicho esto se puede aseverar que el rol del Estado es protagónico como impulsor de acciones prioritarias para erradicar la violencia laboral.

Motivo por lo cual debe desarrollar programas de capacitación para las empresas y sindicatos, eliminando el acoso psicológico en el trabajo y promoviendo la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato, a su vez, contribuir a fomentar más el trabajo decente.

El Estado deberá velar por el control, en particular, en aquellos casos en que el trabajo implique riesgos físicos y de seguridad, con inspecciones represivas, con carga excesiva o desigualdad de tareas, con estructuras obsoletas o remuneraciones insuficientes. Para ello una efectiva fiscalización asegurará transparencia y legitimidad en las condiciones, conceptos que integran el debido equilibrio en las relaciones laborales (Díaz, págs. 117/8 2007).

Debe coordinar acciones entre las dependencias estatales para combatir el mobbing; fortalecer y coordinar inspección del trabajo en materia de salud y seguridad; crear organismos consultivos y promocionar la negociación colectiva para llevar a cabo la formulación y evaluación de programas de prevención en el nivel nacional, sectorial y paritario en el seno de los establecimientos; promocionar el desarrollo de formas de organización del trabajo que no intensifiquen la carga física y mental; aplicar las recomendaciones de la OIT; promocionar la ratificación de los convenios internacionales en materia de mobbing y adoptar sistemas de adhesión voluntaria de los empleadores al mejoramiento de la prevención, tales como códigos de buenas prácticas, códigos de conducta y protocolos antimobbing (Díaz pág. 118, 2007).

**¿Cómo afrontarla una vez implantada? ¿Qué tratamiento merece?  
¿Cuál es el procedimiento a seguir?**

Una vez implantada, la víctima ya ha sufrido por un tiempo tratos humillantes y un hostigamiento psicológico. Generalmente no logran percibir que se encuentran padeciendo una situación de violencia laboral. Por lo que se hace necesario tener el conocimiento suficiente para lograr detectarla.

**Por parte del trabajador-víctima:**

Abajo Olivares (pág. 256, 2007) plantea cuatro consejos básicos a seguir por parte de la víctima:

1. Identificar el problema: no se puede luchar contra aquello cuya existencia se ignora. Cuando se consigue “nominalizar” el problema es más sencillo luchar contra ellos. Por lo tanto cuando antes actúe, mejor será. Menos daño habrá de causarle el acosador y probablemente más posibilidades que pueda desenmascararlo y ponerle fin al proceso malicioso del acoso psicológico.
2. Documentar y registrar las agresiones. Buscar testigos. Acumular pruebas y hacer públicas las agresiones: esto es debido a que la violencia laboral es de difícil comprobación ya que es un ataque silencioso y oculto. Aconseja acudir a los sindicatos u organización gremial, donde se sentirá escuchado y contenido y tal vez, puedan elaborar una estrategia para desenmascarar al acosador.
3. Desactivarse emocionalmente en relación al acosador: es común intentar averiguar que han convertido al trabajador en víctima, por lo que debe escapar de ese círculo culpógeno. Debe liberarse, ya que el problema no es del acosado sino del acosador.
4. Buscar ayuda especializada: es fundamental que la víctima se ponga a disposición de un especialista (psicólogo o psiquiatra), independientemente de las medidas (legales, etc) que pueda llevar a cabo de manera simultánea.

**Por parte de la organización/ el empleador:**



La organización debe proteger la posición social de las personas que los sufren, desarrollando para ello reglas claras, explícitas y públicas sobre la resolución de este tipo de conflictos personales que garanticen el derecho a la queja, al anonimato en su caso y que considere la posibilidad de acudir a sistemas de mediación y arbitraje.

Debe implementar un sistema de denuncias en la esfera interna de organización, medidas de protección al trabajador denunciante, como así también los modos de formalizar la denuncia ante los directivos de la empresa, sindicatos e Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). Reglamentar el procedimiento para instruir sumarios a efectos de pautar el modo, tiempo y forma de constatar las denuncias (Manzur, 2011).

Para intervenir en la problemática descrita, otro medio lo constituyen los servicios internos de psicología. El contar dentro de la empresa con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores desempeñado por profesionales de la psicología puede resultar adecuado. Este tipo de servicio podría desarrollar tareas tales como el tratamiento de problemas de carácter personal y apoyo psicológico a los trabajadores, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática psicosocial. El carácter interno y permanente de estos servicios permite un mayor conocimiento y especificación del origen de las problemáticas, la realización de intervenciones continuadas y personalizadas sobre los trabajadores y el seguimiento de las evoluciones de los mismos (Daza; Bilbao).

Y elaborar reglamentos internos donde se encuentren previstas políticas sancionadoras, las cuales deben ser creíbles, claras y efectivas.

### **Por parte del Estado**

Sancionar una ley donde se procure un sistema de atención y recepción de denuncias de las víctimas de mobbing, que prevea un procedimiento para el

tratamiento de la violencia laboral y establezca sanciones penales a quienes acosen, tal como lo han hecho en legislaciones como en España <sup>44</sup>

## **2 Métodos a seguir para la detección y prevención de casos de mobbing.**

Existen diferentes métodos confeccionados por los especialistas en el tema, donde son útiles a los fines de detectar situaciones de violencia laboral.

En su libro Iñaki Piñuel y Zabala (2001), elaboró un sistema de preguntas por las cuales intenta identificar si una persona está siendo víctima del mobbing. Lo denominó “Barómetro CISNEROS” (Cuestionario Individual sobre

---

<sup>44</sup>En el Código Penal de España, el acoso laboral está tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad mora, Artículo 173:

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

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

Se impondrá también la misma pena al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda.

2. El que habitualmente ejerza violencia física o psíquica sobre quien sea o haya sido su cónyuge o sobre persona que esté o haya estado ligada a él por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia, o sobre los descendientes, ascendientes o hermanos por naturaleza, adopción o afinidad, propios o del cónyuge o conviviente, o sobre los menores o incapaces que con él convivan o que se hallen sujetos a la potestad, tutela, curatela, acogimiento o guarda de hecho del cónyuge o conviviente, o sobre persona amparada en cualquier otra relación por la que se encuentre integrada en el núcleo de su convivencia familiar, así como sobre las personas que por su especial vulnerabilidad se encuentran sometidas a custodia o guarda en centros públicos o privados, será castigado con la pena de prisión de seis meses a tres años, privación del derecho a la tenencia y porte de armas de dos a cinco años y, en su caso, cuando el juez o tribunal lo estime adecuado al interés del menor o incapaz, inhabilitación especial para el ejercicio de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento por tiempo de uno a cinco años, sin perjuicio de las penas que pudieran corresponder a los delitos o faltas en que se hubieran concretado los actos de violencia física o psíquica.

Se impondrán las penas en su mitad superior cuando alguno o algunos de los actos de violencia se perpetren en presencia de menores, o utilizando armas, o tengan lugar en el domicilio común o en el domicilio de la víctima, o se realicen quebrantando una pena de las contempladas en el artículo 48 de este Código o una medida cautelar o de seguridad o prohibición de la misma naturaleza.

3. Para apreciar la habitualidad a que se refiere el apartado anterior, se atenderá al número de actos de violencia que resulten acreditados, así como a la proximidad temporal de los mismos, con independencia de que dicha violencia se haya ejercido sobre la misma o diferentes víctimas de las comprendidas en este artículo, y de que los actos violentos hayan sido o no objeto de enjuiciamiento en procesos anteriores.

Se añade el segundo y tercer párrafo al apartado 1 por el art. único.38 de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio. Ref. BOE-A-2010-9953.

PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales). Su principal utilización es para sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral.

Consta de tres escalas, la escala Cisneros para evaluar el grado de acoso psicológico sufrido; una segunda escala para valorar el Estrés postraumático construida a partir de los criterios diagnósticos del DSM-IV; y una tercera escala de Abandono profesional que mide la intención de la persona de cambiar de trabajo y/o de profesión.

Escala Cisneros. La escala Cisneros objetiva 42 conductas de acoso psicológico solicitando de la persona que responde que valore en una escala de 0 (nunca) a 6 (todos los días) el grado en que es afectada por cada una de las conductas de acoso (Fidalgo; Piñuel 2004).

Si se ha contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos 6 meses, quiere decir que la persona es víctima de mobbing en su trabajo.

1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse conmigo
2. Me ignoran, me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible"
3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga
8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real

9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación
10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme
11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme
12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)
13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas
15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"
17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada
18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso
19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada
20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido
21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme
22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues"
23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno

24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad
26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente
27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros
28. Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos
29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "el rábano por las hojas"
30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"
31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada
32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen motes.
33. Recibo feroces e injustas críticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal
34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios
35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio
36. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme
37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí
38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo
39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme
40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales
41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicármelo
42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

Otro método es el Cuestionario Naq-Re, muy parecido al anterior pero más sencillo. El Cuestionario Negative Acts Questionnaire (NAQ) evalúa las conductas hostiles, sin hacer referencia al término acoso, lo que permite que los encuestados no se etiqueten como víctimas y que se distancien de la implicación emocional negativa que conlleva el término. Esto permite obtener una medida más objetiva del mobbing, sin los problemas de infravaloración que tiene el uso del autoetiquetado o cuando se introduce el término acoso en los ítems.

Mediante esta escala se pide a los sujetos que respondan con qué frecuencia en los últimos seis meses se produce en su trabajo cada uno de los 24 actos negativos que se les presenta, con cinco anclajes de respuesta (desde "nunca" hasta "diariamente")<sup>45</sup>.

Las 24 preguntas que incluye el NAQ-RE:

- 1- Se le oculta información necesaria de modo que dificulta su trabajo
- 2- Se producen insinuaciones sexuales que usted no desea
- 3- Se realizan comentarios hacia usted que en su opinión son ridículos e insultantes
- 4- Se le indica que realice un trabajo inferior a su nivel de competencia o preparación
- 5- Se le priva de responsabilidad en las tareas laborales
- 6- Percibe cotilleos o rumores sobre usted
- 7- Se le excluye de actividades sociales con los compañeros de trabajo
- 8- Se realizan comentarios ofensivos sobre usted o su vida privada
- 9- Se le insulta verbalmente
- 10- Recibe atenciones en razón de su sexo que no desea
- 11- Recibe insinuaciones o indirectas diciéndole que debería abandonar el trabajo

---

<sup>45</sup><http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/naqRe.php>.

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

- 12- Recibe amenazas o abusos físicos
- 13- Se le recuerda persistentemente sus errores
- 14- Percibe hostilidad hacia usted
- 15- Se le responde con silencio a sus preguntas o intentos de participación en las conversaciones
- 16- Se infravalora el resultado de su trabajo
- 17- Se infravalora el esfuerzo que realiza en su trabajo
- 18- Sus puntos de vista u opiniones no son tenidos en cuenta
- 19- Recibe mensajes o llamadas telefónicas ofensivas
- 20- Se siente objeto de bromas de mal gusto

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

21- Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en que sea hombre o

Ficha N°  mujer

Fecha de entrevista:

¿Cómo se enteró de la Oficina?

22- Se infravaloran sus derechos u opiniones basándose en su edad

Presentación:

Individual

Grupal

¿Cuántos?

23- Se siente explotado en su trabajo

Datos personales del entrevistado/a:

24- Percibe reacciones molestas de los compañeros a que trabaja demasiado.

Edad:

Sexo: masculino  femenino

Residencia:

Capital Federal

Provincia:

Localidad:

Estudios:

PT

BA

SI

SEC

TC

UC

UNF

Convivencia:

Solo/a

Con otras personas

La Oficina de Asesoramiento sobre la Violencia Laboral, ha confeccionado su propio cuestionario:

Lugar de trabajo

Ámbito: público  privado

Sector de actividad:

Ubicación:

Capital Federal

Provincia:

Localidad:

Tamaño:

Grande

Pyme

Otros:

Antigüedad en el lugar de trabajo:

Trabajo:

Blanco

Negro

Ambos

Cargo:

Tareas que realiza:

Sindicato:

Afiliado

Sí

No

Situación laboral actual

Está trabajando

Está con licencia

Fue despedido/a

Renunció

Otros

Aclaraciones (si corresponde)





### Situación de Violencia

Factor desencadenante de la situación de VL

Reclamos por derechos laborales	<input type="checkbox"/>
Enfermedad	<input type="checkbox"/>
Accidente laboral	<input type="checkbox"/>
Embarazo	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>

Describir

### Tipo de Violencia

Acoso sexual:

Agresión física:

Acoso psicológico:

Acosador: Superior  Par  Tercero  Uno  Varios  Sexo: M  F  Ambos  ¿Cuántos?

Describir

La VL se ejerce sobre: únicamente consultante  varios compañeros de trabajo  todos

Manifestaciones sintomáticas: Psíquicas  Físicas  Vínculos con otros

Describir

Tratamientos: Médicos  Psicológicos  Psiquiático

¿Hizo algo para modificar la situación? *Detallar* Sí  No

A quién/es recurrió?

Compañeros	<input type="checkbox"/>	Resp.+	<input type="checkbox"/>	Resp.-	<input type="checkbox"/>
Superior	<input type="checkbox"/>	Resp.+	<input type="checkbox"/>	Resp.-	<input type="checkbox"/>
Sindicato	<input type="checkbox"/>	Resp.+	<input type="checkbox"/>	Resp.-	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	Resp.+	<input type="checkbox"/>	Resp.-	<input type="checkbox"/>

Describir respuesta.  
En caso del sindicato, precisar el tipo y resultado de su intervención/acompañamiento

¿Fue anteriormente víctima de situaciones de violencia laboral? Sí  No

Si la respuesta es afirmativa describir la situación

### **¿Dónde radicar la denuncia?**

Una vez detectado el mobbing, las víctimas tienen a su disposición diversos canales para efectuar la denuncia entre ellos se encuentran:

*Dentro de la propia organización:* a los superiores jerárquicos, a la oficina de recursos humanos o sección especializada para casos de violencia laboral si la empresa así lo tiene previsto.

#### OFICINAS DE DENUNCIA U ORIENTACION

#### **1. Oficina de Atención a Víctimas de Violencia Laboral de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas.**

Procuración General de la Nación – Ministerio Público Fiscal -

Perón 2455, 3er Piso, Capital. Tel.: 4959-5942/5943.

Horario de atención al público: lunes a viernes de 10 a 15

**[www.mpf.gov.ar](http://www.mpf.gov.ar)**

Sólo para empleados de la Administración Pública Nacional.

#### **2. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral – Comisión**

Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito laboral (CTIO) Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Leandro N. Alem. 638 Piso 5. Capital Federal

Tel. 4310-5678/5525

#### **3. Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia.**

##### **INADI**

El INADI, tiene -por Decreto 1086/2005 del Poder Ejecutivo Nacional -la obligación de poner en marcha el Plan Nacional contra la Discriminación, que incluye malos tratos laborales en la administración pública, los institutos educativos, hospitalarios, y de toda índole.

25 de Mayo 145 Piso 8. Capital Federal. Tel: 4346-1731 ó 0800-999-2345

**4. Oficina de Asistencia Integral a la Víctima del Delito** -Procuración General de la Nación -Ministerio Público Fiscal -

Perón 2455 – Piso 1.

Tel. 4546-3326

**5 -Defensoría del Pueblo de la Nación**

Sr. Defensor del Pueblo. Dr. Anselmo Agustín Sella

Suipacha 365

Ciudad de Buenos Aires

sella@defensor.gov.ar

Las quejas deben ser presentadas en forma escrita. Deben contener nombre, apellido y domicilio y estar firmadas, en general, por el damnificado, o por un representante en los casos de que aquel se encontrara incapacitado. Detalle en el escrito la naturaleza del problema y las instancias posteriores al mismo, como reclamos y respuestas recibidas. Debe ser presentada en el plazo máximo de un año calendario de ocurrido el hecho, acto u omisión motivo de la queja. Acompañe su presentación con fotocopia de todos los comprobantes relacionados.

Las actuaciones frente al Defensor son absolutamente gratuitas y no requieren de la asistencia o firma de abogado.

**6. Defensoría Oficial de la Ciudad de Córdoba.**

Belgrano 155, C.P. 5000. Córdoba Capital, Argentina.

Tel: (0351) 4342010 / 4342061 / 4239816 email: defensordelpueblo@cba.gov.ar

**7. Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Río Cuarto.**

Guillermo de Rivas - Defensor del Pueblo.

Sobremonte 549 (entrepiso) Río Cuarto - Córdoba.

Tel: (0358) 4671211 - 4671352 - 4627777

email: defensoriadelpueblo@riocuarto.gov.ar

**8. Superintendencia de Riesgos del Trabajo -SRT-**

Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales

La SRT recibe denuncias anónimas sobre riesgos laborales contemplados en la Ley de Riesgos de Trabajo.

Bmé Mitre 751. Piso 3. Capital Federal.

Tel. (011) 4321-3500 - 4321.3400 <http://www.srt.gov.ar>

Teléfono para denuncias 0800-666-6778(pueden ser anónimas)

**9. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social**

Para denuncias y consultas relativas al sector privado

<http://www.trabajo.gov.ar/left/denuncias/causas.html>

Departamento de Denuncias Laborales de la Dirección de Inspección Federal:

Av. Leandro N. Alem 628, Piso 5 °, Capital Federal.

Horario de atención: lunes a viernes de 9:00 a 17:00hs

Las denuncias pueden ser colectivas o individuales ( anónimas) sobre:

Trabajo No Registrado.

Incumplimientos a la Ley de Contrato de Trabajo o al Convenio que rige su actividad.

Pago en fuera de término.

Falta de pago de indemnización.

Falta de entrega de certificación de servicio.

Trabajo Infantil.

Por teléfono 0800-666-4100 de 10 a 16 hs.

Personalmente:

Departamento de Denuncias Laborales de la Dirección de Inspección Federal, sito en Av. Leandro N. Alem 628, Piso 5 °, Capital Federal.

Horario de atención: lunes a viernes de 9:00 a 17:00hs

E-mail: [denuncias@trabajo.gov.ar](mailto:denuncias@trabajo.gov.ar)

ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE CONSULTA y  
ORIENTACION

**1- ADC Asociación por los Derechos Civiles.** Si ha sufrido la vulneración de alguno de los derechos: [adc@adc.org.ar](mailto:adc@adc.org.ar) Tel. (011) 5236-0555/6/7 - 4383-5805

**2- Centro de Profesionales por los Derechos Humanos. Ce.Pro.D.H.** Rodríguez Peña 279 Capital Federal. Tel. 4382-0481 - Poseen un boletín en defensa de los trabajadores.

E-mail:[ceprodhcapital@yahoo.com.ar](mailto:ceprodhcapital@yahoo.com.ar).

<http://www.ceprodh.org.ar/>

**3- Red Informativa de Mujeres de Argentina:** Este sitio ofrece direcciones útiles para todo tipo de violencias contra la mujer.

<http://www.rimaweb.com.ar>

Listado realizado por la Lic. Diana Scalpi, recuperado de la página de la Dra. Diana Maffia ([http://dianamaffia.com.ar/?page\\_id=335](http://dianamaffia.com.ar/?page_id=335)). Y la localización de instituciones Provinciales y Municipales me pertenece.

**LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA  
VIOLENCIALABORAL**

CAPÍTULO I

*De los sujetos y las acciones*

**Artículo 1º. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto establecer un marco jurídico adecuado para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral.

**Artículo 2º. Violencia laboral.** A los efectos de la presente ley se entiende por violencia laboral toda acción u omisión, ejercida en forma sistemática, recurrente (al menos una vez por semana) y deliberada, por un tiempo prolongado (más de seis meses), ya sea de manera grupal o singularizada, por el empleador, personal jerárquico, o un tercero vinculado directa o indirectamente con aquél, con motivo y/o en ocasión del ámbito o relación laboral, atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o grupo de trabajadores, mediante acoso sexual, abusos, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social, sin perjuicio de las conductas definidas en la Ley N° 23.592 y sus modificatorias. Se incluye toda acción que tenga por objeto intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar, y/o perturbar emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, apartarla del puesto de trabajo, someterla o de satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir del hostigador.

Se considerará que la violencia laboral reviste especial gravedad cuando la víctima se encuentre en una situación de particular vulnerabilidad, por razón de su edad, estado de salud, inferioridad jerárquica, u otra condición análoga.

**Artículo 3º. Acoso sexual.** Incurre en acoso sexual toda persona que, mediante cualquier acto, comentario reiterado o conducta con connotación

sexual, efectúe o solicite cualquier tipo de requerimiento, favor, acercamiento, condición o presión, no deseada por quien la recibe, ya sea en forma verbal, escrita, simbólica o física, de naturaleza explícita o implícitamente sexual, cuando concorra además una o más de las siguientes circunstancias:

a) Se formula con anuncio expreso o tácito de causar un perjuicio a la víctima respecto de las expectativas que pueda tener en el ámbito de la relación;

b) El rechazo o negativa de la víctima fuera utilizado como fundamento de la toma de decisiones relativas a dicha persona o a una tercera persona vinculada directamente con ella;

c) El acoso interfiera el habitual desempeño del trabajo u otra actividad de la persona acosada y/o provoque un ambiente de trabajo hostil u ofensivo.

d) Produzca efectos perjudiciales en las condiciones de empleo, el cumplimiento laboral, o en el estado general de bienestar de la persona acosada.

**Artículo 4°. Maltrato físico.** Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

**Artículo 5°. Maltrato psíquico y social.** Se entiende por maltrato psíquico y social a la hostilidad continua o repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación, desprecio o crítica.

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

a) Obligar al trabajador a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.

b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar, o recargar de tareas en forma injustificada.

c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en el lugar de trabajo o mortificar con críticas constantes destructivas.

*Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales*

d) Cambiar a una persona de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.

e) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción con el fin de generar aislamiento del mismo.

f) Prohibir a otros trabajadores que hablen con una persona o mantenerla incomunicada o aislada.

g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.

h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su cargo.

i) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.

j) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot.

k) Efectuar amenazas reiteradas de sumario administrativo infundado.

l) Privarle de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.

n) Propagar rumores o críticas negativas.

ñ) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.

o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.

p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.

q) Crear dificultades cotidianas que obstaculicen o imposibiliten el normal desempeño.



r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

**Artículo 6°. Inequidad salarial.** Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar la disparidad salarial entre trabajadores que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes, considerando la calificación, el esfuerzo y la responsabilidad para ejercer el trabajo y las condiciones en las cuales se realiza dicho trabajo.

**Artículo 7°. Trato discriminatorio.** Se entiende por trato discriminatorio en ocasión del ámbito o relación laboral, a todo tipo de comportamiento persistente y reiterado inculpa con palabras, actos, gestos, omisiones y escritos, que de manera directa o indirecta atentan contra la dignidad, la igualdad o la integridad física o psíquica del individuo, o puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, por motivos tales como su género, identidad u orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, posición económica, condición social, religión, estado civil, capacidad psicofísica, condición biológica o de salud, caracteres físicos, ideología u opinión política o gremial, responsabilidad familiar.

Se considera discriminatorio el despido, exoneración o rescisión de contrato originado en alguna de las causas previstas en el párrafo anterior.

## CAPÍTULO II

### *Del ámbito de aplicación y responsabilidad*

**Artículo 8°. Ámbito de aplicación.** El presente régimen es aplicable a todo tipo de relación laboral, de derecho público o privado, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente, transitorio o contratado en cualesquiera de los Poderes del Estado Nacional, Provincial o Municipal; los organismos o reparticiones pertenecientes a la Administración pública, centralizada o descentralizada, y todo otro organismo del Estado Nacional, provincial y municipal; así como todas las relaciones laborales que se establecen dentro del sector privado.

**Artículo 9°. Obligaciones del empleador.** El empleador debe observar y dar cumplimiento las normas de la Ley 20.744 y a las de Seguridad e Higiene y mantener el ámbito de trabajo libre de conductas que signifiquen violencia laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten, investiguen y las sancionen . Asimismo deberá exhibir en lugares públicos y visibles dentro del establecimiento el artículo primero y el número de la ley, sea en cartelera u otras determinadas a tal fin, cuyas medidas no serán inferiores a 15cm. por 21cm.

**Artículo 10°. Procedimiento interno.** Es responsabilidad del empleador, en primera instancia, establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo en cumplimiento de esta ley, facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad a fin de sancionar a las personas responsables.

**Artículo 11. Despido, exoneración o rescisión discriminatorios.** En caso de despido, exoneración o rescisión de contrato discriminatorios, el trabajador puede optar por reclamar la nulidad de la medida, incluyendo las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir; o la indemnización laboral que corresponda más los daños y perjuicios sufridos.

El juez debe disponer la inversión de la carga de la prueba cuando el trabajador acredite indicios de que la medida podría ser caracterizada como discriminatoria.

**Artículo 12. Alcances de la protección.** Ningún trabajador/a que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el artículo 3° de la presente ley o haya comparecido como testigo de las partes, denunciado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con la violencia laboral, podrá ver modificadas sus condiciones de trabajo, ser sancionado/a, despedido/a o exonerado/a, o sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

**Artículo 13. Presunción de despido.** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido y, en general, cualquier alteración en las condiciones de empleo que resulte perjudicial para la persona afectada, obedece a su denuncia o participación en el procedimiento relacionado con la violencia laboral, cuando dicha alteración ocurre dentro de los seis meses subsiguientes a su denuncia o participación.

Tal conducta por parte del empleador dará derecho al afectado a optar entre:

a) demandar judicialmente, por vía sumarísima, el restablecimiento de las condiciones de trabajo o la reinstalación en su puesto con más los salarios caídos durante la tramitación de la acción judicial y la reparación de los daños y perjuicios; o

b) considerarse en situación de despido indirecto, en cuyo caso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a un (1) año de remuneraciones que se acumulará a la establecida en el artículo 245 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

**Artículo 14. Responsabilidad solidaria.** El autor de violencia laboral o acoso sexual es personalmente responsable de los daños y perjuicios ocasionados a la víctima, al empleador o a un tercero con los alcances previstos en el Código Civil, sin perjuicio de las responsabilidades previstas en la presente ley.

El empleador que haya sido notificado de la existencia de hechos de violencia laboral es responsable solidariamente por las actuaciones del personal a su cargo contra cualquier trabajador, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación.

Asimismo, es responsable solidariamente por los actos de violencia laboral por parte de personas que no estuvieran a su cargo hacia personas que sí lo estén cuando la violencia laboral se cometiera en ocasión de sus funciones y

siempre que esté notificado de tales hechos, salvo que acredite fehacientemente que tomó una acción inmediata y apropiada para corregir la situación o que ello resultaba imposible según las circunstancias.

**Artículo 15°. Comunicación. Despido indirecto. Cambio de lugar de trabajo.** La víctima o cualquier persona que tome conocimiento de actos de violencia laboral puede comunicar tal circunstancia al superior jerárquico del autor de la conducta de violencia, o de la víctima, para que tome las medidas conducentes al cese de la situación.

En el caso de que el empleador omitiera adoptar tales medidas, o cuando no exista superior jerárquico al autor de los hechos de violencia laboral, el trabajador o la trabajadora podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en los términos del artículo 242 de la LCT o de los estatutos especiales o convenios que lo rijan u obtener el cambio de lugar de trabajo cuando las circunstancias lo permitan.

**Artículo 16° Prueba.** El trabajador denunciante podrá ofrecer cualquier medio de prueba tendiente a demostrar la existencia de violencia laboral. En todos los casos la autoridad interviniente deberá ordenar de oficio la producción de prueba pericial médica psicológica sobre la persona del presunto afectado y la misma deberá ser incorporada al proceso como elemento de convicción de la resolución final del órgano actuante.

**Artículo 17° Carga de la prueba.** Cuando el trabajador establezca indicios de que ha sido víctima de violencia laboral, la carga de la prueba caerá principalmente sobre la persona acusada de cometer la violencia laboral o su empleador.

**Artículo 18°. Indemnización y restitución.** La violencia laboral debidamente acreditada da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria.

En caso de despido indirecto, la parte que resulte responsable de la violencia laboral y el empleador en forma solidaria, deben cubrir además las prestaciones laborales, los salarios caídos, y las costas que derivende la tramitación de la litis. Asimismo, el juez debe ordenar la reinstalación en el puesto de trabajo y demás beneficios laborales de la persona afectada si esta así lo solicitase.

**Artículo 19° Denuncia falsa.** Cuando de la prueba rendida y de la resolución de la autoridad que intervino en el conflicto, resultare claramente que el trabajador fundó su denuncia en hechos inexistentes y con las intenciones de perjudicar a su empleador o a su superior, invocar ficticiamente justa causa de despido indirecto o sustraerse a sanciones disciplinarias impuesta por desempeño negligente de sus prestaciones laborales; la denuncia infundada podrá ser invocada por el empleador como justa causa de despido.

### CAPÍTULO III

#### *Del procedimiento y el órgano competente*

**Artículo 20°. Autoridad de Aplicación.** La autoridad de aplicación de la presente ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En tal sentido deben garantizar a la víctima de violencia laboral la conservación del trabajo. Asimismo debe adoptar los recaudos necesarios que garanticen la confidencialidad, discrecionalidad y reguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados, sin perjuicio de las acciones que le correspondan al trabajador para reclamar daño emergente y lucro cesante.

**Artículo 21° Representación sindical.** Los sindicatos con personería gremial deben volcar su capacidad colectiva en la apertura de canales de diálogo para el abordaje de la violencia laboral a través de la representación de sus afiliados o brindando asistencia jurídica.

Deben incluir en la negociación colectiva normas de protección de los trabajadores ante conductas violentas

**Artículo 22° Apertura de Audiencia.** El trabajador que hubiere sido víctima de las acciones de violencia laboral previstas en la presente ley solicitará a la autoridad de aplicación que fije una audiencia a efectos de escuchar a las partes las cuando: a) habiendo denunciado su situación ante el empleador, no obtuvo resultados satisfactorios; b) cuando el procedimiento establecido en el Art. 7 (procedimiento interno), no se esté llevando a cabo de la forma que impera la presente ley; c) cuando en forma directa haya padecido los maltratos por su empleador o d) cuando desconozca o no tenga acceso directo a la persona de empleador.

**Artículo 23°.** La audiencia, a la que se refiere el artículo anterior, será fijada dentro del plazo de 5 días a efectos de oír a las partes, las que deberán concurrir asistidas por letrado patrocinante o representante gremial. La reglamentación establecerá el procedimiento aplicable a la tramitación y resolución de las denuncias. El dictamen administrativo será apelable en los tribunales de primera instancia de la Justicia laboral.

**Artículo 24°. Resolución.** El funcionario interviniente deberá escuchar a las partes y a los testigos ofrecidos por las mismas, debiendo resolver la denuncia en la misma audiencia.

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

## CAPÍTULO IV

### *De las sanciones*

**Artículo 25°. Sanciones.** Las infracciones previstas en los artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7° serán sancionadas con multas determinadas en pesos equivalente al valor de cinco a veinticinco (5 a 25) salarios mínimo, vital y móvil, por cada trabajador afectado por la infracción.

**Artículo 26°.Reincidencia.** En caso de reincidencia de las infracciones previstas en los artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 6° y 7°: La autoridad administrativa podrá:

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

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

**Artículo 21°.** Los recursos provenientes de las sanciones serán percibidos por la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades del Ministerio de Trabajo, destinándose a capacitación, campañas, videos, publicidad, investigación, edición de material informativo, entre otros.

## CAPÍTULO V

### *De la prevención*

**Artículo 27°. Difusión y asesoramiento.**El Estado conjuntamente con cada organismo de la administración pública y las empresas del sector privado debe encargarse de la difusión de los alcances de la presente ley.

Asimismo, debe facilitarle al personal información acerca del procedimiento a seguir, los medios de prevención, los mecanismos de denuncia y los organismos especializados en la materia que pueden brindarle apoyo.

**Artículo 28°.** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto de ley propicia la prevención, sanción y erradicación de la violencia en el ámbito laboral.

La violencia laboral quebranta el derecho al trabajo, a la salud y a la seguridad; implicando una práctica palmariamente violatoria de la dignidad humana que provoca consecuencias sumamente perjudiciales sobre la integridad psíquica y física, la confianza, la autoestima, y sobre el rendimiento de las personas que lo padecen.

Así, la violencia laboral causa consecuencias negativas en las víctimas que menoscaban la integridad física y psíquica, generando cuadros de tensión nerviosa, irritabilidad, ansiedad, depresión, insomnio; y otros problemas médicos tales como síntomas muy cercanos al estrés, que se materializan en forma de cansancio, problemas de sueño, migrañas, lumbalgias, trastornos digestivos, depresión, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, fobias, trastornos del sueño: pesadillas, sueño interrumpido, dificultad para conciliar el sueño, problemas músculo-esqueléticos, trastornos orgánicos: palpitaciones, temblores, desmayos, dificultades respiratorias, dolores de cabeza y/o espalda, entre las dolencias más frecuentes. Al mismo tiempo, el hostigamiento dificulta el desempeño de las funciones del puesto y condiciona el desarrollo de las relaciones laborales. Simultáneamente, se verifican impactos negativos en las organizaciones puesto que distorsiona el clima de confianza y respeto necesario para el desarrollo de las tareas propias del trabajo, aumenta el ausentismo, incrementando los costos laborales (v.g.: reemplazos, beneficios médicos) y legales; y disminuyendo la productividad del personal.

En consecuencia, resulta imperioso adoptar las medidas que resulten apropiadas para garantizar el pleno goce y ejercicio de las libertades y garantías fundamentales.

El presente Proyecto pretende dar una respuesta a esta problemática, estableciendo un régimen que brinde adecuada protección a las personas que



resulten víctimas de violencia en el ámbito de las relaciones laborales tanto del sector público como privado.

Para ello, se propone una enunciación de las conductas que configuran la violencia laboral, se establece la obligación del empleador de tomar las medidas pertinentes para prevenir este tipo de conductas, y su responsabilidad solidaria con el autor en caso de incumplimiento.

Asimismo, se obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para la elaboración de un procedimiento interno que dé cumplimiento a esta ley, y facilitar la exposición, garantizar la confidencialidad y discrecionalidad de las víctimas denunciantes, a fin de sancionar a las personas responsables.

Por otra parte, se establece la prohibición del trato discriminatorio en el ámbito laboral. De esta manera, se dispone que cuando el despido, la exoneración o la rescisión del contrato responda a motivos discriminatorios, el trabajador podrá optar por considerarse despedido y reclamar las indemnizaciones laborales y los daños y perjuicios que correspondan; o considerar nulo el despido y reclamar las prestaciones laborales, salarios o contraprestaciones dejados de percibir y la reincorporación al puesto en el que se encontraba.

Se otorga también protección a toda persona que, aunque no haya sido víctima de la violencia, hubiera denunciado, testificado, colaborado o de cualquier forma participado en una investigación o procedimiento relacionado con ésta. Del mismo modo, se dispone una indemnización a cargo del autor y del empleador solidariamente.

Se implementa un procedimiento a seguir ante la autoridad competente a los fines de facilitar el acceso a la justicia de los trabajadores víctimas y, de este modo lograr el resarcimiento de sus derechos vulnerados.

Se considera de suma importancia la presencia, en la audiencia, del sindicato como representante de los trabajadores en defensa de sus intereses, ya que, por su relación fluida y estrecha que mantienen con los trabajadores y la

patronal, se encuentran ubicados en un sentido beneficioso para entender los malestares que aquejan a los trabajadores. Las asociaciones gremiales o sindicales son quienes se encuentran en una mejor posición para detectar episodios de *mobbing* y capacitar adecuadamente a los diferentes agentes sociales. (Abajo Olivares, pág. 263, 2007).

Se imponen sanciones económicas severas ante quien incurra en el ejercicio de las acciones descriptas en el capítulo I, y en caso de reincidencia se impone un agravamiento con la finalidad de llevar a cabo el logro de erradicar la violencia de las relaciones laborales.

Finalmente, también se implementan mecanismos de difusión de los alcances de la ley propuesta. Además, se deberá elaborar políticas preventivas sistemáticas, integradas, sensibles al género, no discriminatorias, y elaboradas y aplicadas con la participación de los trabajadores y sus representantes. Asimismo debe realizarse estudios y diagnósticos de los riesgos de la violencia laboral, y encuestas periódicas, entre otras medidas destinadas a la prevención de la violencia laboral.

Este proyecto ha sido formulado a efectos de operativizar la obligación estatal de garantizar a todos los ciudadanos, oportunidades en el acceso, permanencia y progreso en el empleo, en procura del máximo bienestar y desarrollo individual; y de acuerdo con los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y tratados internacionales que a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994 gozan de jerarquía constitucional.

Para la elaboración del presente proyecto se tuvo en cuenta diferentes marcos teóricos brindados por la doctrina nacional y extranjera y el derecho comparado, como Marie France Hirigoyen psiquiatra francesa, Iñiqui Piñuel y Zabala, psicólogo de España, Abajo Olivares, así como también las leyes 13.168, de la Provincia de Buenos Aires; 1225, de la Ciudad de Buenos Aires; y 7232, de la Provincia de Tucumán N° 7232, Misiones N° 4148, iniciativas legislativas previas y actuales, y distintos proyectos presentados a nivel Nacional..

Por los fundamentos expuestos, solicito a los señores diputados la aprobación del presente Proyecto de Ley.

### CONCLUSIÓN

Con el presente trabajo, se ha podido incorporar cabalmente al conocimiento, que cuando de mobbing se habla, hay que percatarse que se está frente a un fenómeno que afecta seriamente las relaciones laborales así como el ámbito de trabajo en sí.

Si bien, el trabajador o grupo de trabajadores que sea/n víctima/s de la violencia laboral, cuenta/n con un importante respaldo normativo para su protección (tal como nuestra Constitución Nacional -espina dorsal de nuestro ordenamiento jurídico-, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592, etc.), es de suma necesidad el dictado inminente de una ley nacional que se encargue específicamente de la prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral.

Las circunstancias para tal meta están dadas: gracias a las incesantes investigaciones realizadas por especialistas, se cuenta con un significativo marco teórico, por medio del cual se pueden identificar las causas que provocan el proceso de violencia laboral, las conductas por las cuales se exterioriza, las condiciones laborales en las cuales se manifiesta y las consecuencias que se producen tanto para la víctima, para la organización como para la sociedad.

Sabiendo esto, se posee armas legales eficientes para prevenir tal fenómeno que aqueja las relaciones laborales, así como imprescindibles técnicas para detectar una situación de mobbing; para resolver simples conflictos sin que desemboquen en violencia laboral; una fluida comunicación y diálogo entre víctima y empleador, o con la organización sindical para radicar la denuncia y el posterior tratamiento mediante un procedimiento ya sea interno de la

empresa o ante el órgano competente para entender litigios de tal calibre; la reparación de los daños; la delimitación de la responsabilidad del empleador; un sistema de indemnizaciones y sanciones que sean efectivos a los fines de lograr evitar la reincidencia en los actos de hostigamiento, y políticas estatutarias y organizacionales adecuadas para llevar a cabo para su prevención y erradicación a los fines de alcanzar el cumplimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Las condiciones están dadas, sólo se necesita un paso para conseguir su tratamiento legal: la sanción de una Ley para la prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ABAJO OLIVARES F. (2010) *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Abeledo Perrot

ALTAMIRA GIGENA R., BONETTO DE RIZZI N., PIÑA, M.E. (2006) *Derecho individual del trabajo*. Bs As.: La Ley.

BABUGIA M. I. (2011) Mobbing: la pesada carga de probar. *Revista de Derecho Laboral y de Seguridad Social* N° 16. Pág 1418 y ss.

BARBADO P. (2005) La necesidad del tratamiento legal de la violencia laboral en la Argentina de hoy. *Revista Jurisprudencia Argentina*. 2005-II, 27.4.2005

BARBADO P. (2008) La violencia laboral como causal de despido indirecto. *Revista Jurisprudencia Argentina*. Publicado en RDLSS 2008-19-1726

BIDART CAMPOS, Germán J, "Principios Constitucionales de Derecho de Trabajo (individual y colectivo) y de la Seguridad Social en el art. 14 bis.", en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Suplemento Extraordinario, septiembre 1981.

BREA LEONTE (2012) "Los efectos devastadores del mobbing o intriga persecutoria". *Diversidad Funcional o la autogestión individual de nuestras vidas*. Recuperado de: <http://diversidadfuncional.wordpress.com/2012/09/24/los-efectos-devastadores-del-mobbing-o-intriga-persecutoria/>

CAPÓN FILAS R. E. (1998) Derecho moral y derecho del trabajo. *Equipo Federal del Trabajo*. Recuperado de [http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/articulos-danio\\_moral.htm](http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/articulos-danio_moral.htm)

CARDONA A. D., BALLESTEROS P. M. (2005) El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad*

Nacional de Salud Pública, vol. 23, Núm. 2, julio-diciembre, pp. 99-106. Universidad de Antioquía. Medellín, Colombia.

CARONA A. D. Y BALLESTEROS P. M. (2005) El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista de la Facultad Nacional Pública*. Vol. 23. Núm. 2, julio-diciembre. Universidad de Antioquia. Medellín Colombia.

CERRO M. T. (2006) Violencia laboral. Avances en la Administración Pública. *Ectuplanon line*. Recuperado de <http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=1338>

CERRUTTI, G. (2002) "Acoso moral y acoso sexual en las relaciones de trabajo. Concepto. Herramientas legales" *Revista Jurídica La Ley DT 2002-B*. 1091

CHARTZMANBIREMBAUM A. La violencia en el trabajo. *Equipo Federal del Trabajo*. Recuperado de <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/la-violencia-en-el-trabajo-alberto-chartzman-birembaum.htm>.

CRUZ M. A; CARRASCAL JARAMILLO M. F. Y GUTIERREZ I. M. (2010) "Acciones Preventivas al respecto al Mobbing" *Revista Digital de Prevención*- 28 de abril n° 1/2010. Recuperado de: [http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5467/Acciones\\_preventivas\\_al\\_respecto\\_del\\_mobbing.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/5467/Acciones_preventivas_al_respecto_del_mobbing.pdf?sequence=2)

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. *Violencia Laboral. Una amenaza a los Derechos Humanos*. (2007)

DÍAZ, Viviana Laura. (2007) *Acoso Laboral ¿un flagelo negociable?* Buenos Aires: Quorum.

DAZA F. M. y BILBAO J. P. "El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing". NTP: 476. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

ECEIZA G. (2009) Administración Pública. Violencia laboral institucionalizada. Recuperado de [http://citadirecta.blogspot.com/2009/06/administracion-publica-la-violencia\\_06.html](http://citadirecta.blogspot.com/2009/06/administracion-publica-la-violencia_06.html).

FIDALGO A. M., PIÑUEL Y ZABALA I. (2004) "La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing" *Psicothema* 2004. Vol. 16, n° 4, pp. 615-624. Universidad de Oviedo, Facultad de Psicología. Oviedo. España.

GRISOLIA J. A (2004) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (10° Ed.) Bs As: Lexis Nexis

GRISOLIA J. A., HIERREZUELO R. D. (2008) *Derechos y deberes en el Contrato de Trabajo* (1° Ed.) Bs As: Abeledo-Perrot

GRISOLIA, J. A. (2012) *Manual de Derecho Laboral* (8° Ed.) Bs. As. Abeledo-Perrot.

HERNANDEZSAMPIERI R., FERNANDEZ COLLADO C., BAPTISTA LUCIO P. (1997) *Metodología de la Investigación* (4° Ed.) México: Mc Graw-hill.

HIRIGOYEN, M. F. (2000) *"El acoso moral en el trabajo"* (1°Ed.) Paidós. Bs. As.

IÑAQUI PIÑUEL y ZABALA (2001) *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Cantabria. España: Sal Terrae

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, (1994) contra la discriminación económica de la mujer y el acoso sexual

LEBRERO S. F. (2009) Tesis: *"Inclusión de indicadores de Violencia Laboral en las Auditorias de Gestión de Recursos humanos"*. Universidad Nacional de San Martín. Escuela de Política y Gobierno. Maestría en Auditoria Gubernamental. Buenos Aires.

MAC DONALD A. F. (2006) Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral. *Diario Judicial*. Recuperado de <http://www.diariojudicial.com/articulos/Mobbing-un-nuevo-fenomeno-en-el-derecho-laboral-20060201-0003.html>.

MANSILLA IZQUIERDO F. Acoso laboral o mobbing. *Psicología-online*. Recuperado de [http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5\\_7.shtml](http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo5_7.shtml).

MANZUR M. I. (2001) "Violencia Laboral y Protección de Género" Segunda parte. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE)* Tomo/Boletín XXV. Bueno Aires: ERREPAR.

MARTÍN COLOMBRES, M. (2006) *Mobbing. Normativa vigente y líneas de desarrollo*. Doctrina Laboral Errepar (DLE). Tomo XX pág. 717.

MARZARI D. I., AROMATARIS M. C. Una forma más de violencia laboral: el mobbing o acoso psicológico. *Universidad nacional de Río Cuarto*. Recuperado de [http://www.riurhc.unc.edu.ar/descargas/7\\_5to\\_encuentro/encuentro/docs/Ines%20Marzani/trabajo.pdf](http://www.riurhc.unc.edu.ar/descargas/7_5to_encuentro/encuentro/docs/Ines%20Marzani/trabajo.pdf)

MIROLO, R. R. (2003) *"Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"* (2° Ed.) Córdoba Argentina: Advocatus.

MOLOUNY P. (2010) *"El 72% de las trabajadoras argentinas fue víctima de Mobbing"*. *Trabajando.com*. Recuperado de: <http://www.trabajando.com.ar/detallecontenido/c/empresa/idnoticia/9237/>

NÚÑEZ R. (1999) *"Manual de derecho penal. Parte especial"* (2° Ed.) Córdoba: Marcos Lerner.

PIZARRO R. Y VALLESPINOS C. (1999) *"Instituciones del Derecho Privado. Obligaciones"* Tomo II y III. (1° ed.) Córdoba Argentina: Hammurabi



PETRUZZO, I. M. (2005) "Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing." *Revista jurídica La Ley. Publicado en DJ2005-3. 614*

POMBA A. V. (2008) *Acoso laboral-Mobbing y su legislación en Argentina y Canadá*. Tesis de grado. Carrera Contador público Universidad Nacional de Río Cuarto. E1215 Sala 20.

REQUENA C., SAMUEL G. T. O. M., SECO R. F. (2006) *Derechos y Obligaciones en el Contrato de Trabajo*. Bs As: Nuevo Enfoque Jurídico

Resolución 577/2006 ANSeS Comisión de Igualdad de oportunidades y de Trato.

RIQUELME, A. (2006) Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista electrónica Ciencias Sociales Online*. Julio 2006, Vol. III, No. 2. Universidad de Viña del Mar - Chile

ROJO, V. Y CERVERA A. M. (2005) "Mobbing o Acoso Laboral". Madrid: Tébar.

ROMANIKFONCEA K. (2011) "El mobbing y su tratamiento en la legislación laboral". Informe de Actualidad Laboral 2. *Publicación digital del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo*. Recuperado de [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100418_recurso_1.pdf).

SADI, R. D. Acoso psicológico (mobbing) en el empleo público y la eventual responsabilidad de Estado. *Revista La Ley*. N° 59.

SANCHO M. J. (2011) El acoso laboral en el trabajo o mobbing, en la reforma del Código Penal. *Revista electrónica Eurojuris España*. Recuperado de <http://www.asociacion-eurojuris.es/publicaciones/el-acoso-laboral-en-el-trabajo-o-mobbing-en-la-reforma-del-codigo-penal/>

SCALPI, D. (27/04/2005) "Mobbing: el acoso psicológico en el ámbito laboral" *Revista Jurisprudencia Argentina n° especial*. Bs. As.: Lexis Nexis.

SCAVONE G. (2008) *Cómo se escribe una tesis* (5° Ed.) Bs. As.: La Ley.

TOSELLI C., GRASSIS P., Y FERRER I. (2007) *Violencia en las relaciones laborales*. Córdoba, Argentina: Alveroni.

UNIVERSIA.ES. ¿Qué es el mobbing? Recuperado de <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>

YUNI J., URBANO C. (2006) *Técnicas para investigar* (2º Ed.) Córdoba: Editorial Brujas.

### **LEGISLACIÓN**

2º Convenio Colectivo De Trabajo De La Administración Pública Nacional. Homologado Por Decreto 214/2006 del 27/2/2006

Código de ética AFIP (Anexo a la Disposición N° 163/07)

Constitución de la Nación Argentina.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) (1969)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará"

Convención Internacional sobre eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967)

Convenio OIT N° 111. (1958)

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)

Decreto Nacional N° 214/2006 -Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional.

Decreto Nacional N° 2.385/93 - Acoso sexual en la Administración pública.

*Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales*

Decreto Nacional N° 2385/93 - Régimen jurídico básico de la función pública; incorpora el acoso sexual.

Decreto Nacional N° 254/98 - Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

Decreto Reglamentario N° 408/2010 (Pcia. San Juan).

Ley 1.225 Ciudad Autónoma de Buenos Aires (12/2003)

Ley 13.168 Prov. de Buenos Aires (2/2004)

Ley 25013, *Art. 11* 'Despido discriminatorio'

Ley 4148 Provincia de Misiones. (5/2005)

Ley 5349 Provincia de Jujuy. (5/2003)

Ley 7939 Prov. de San Juan (6/11/2008)

Ley 9671 Prov. de Entre Ríos (1/2006)

Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo Ley N° 23592 "antidiscriminación"

Ley N° 24.557, sobre Riesgos del Trabajo

Ley 12.434 Prov. de Santa Fe (8/2005)

Ley 7.232 Prov. de Tucumán (12/2002)

Resolución N° 577/06 ANSES

***PROYECTOS LEY***

*Cámara de Senadores*

Expte N° S-01-0098 - Violencia Laboral

Expte N° 2-02-0029- Tipificación de la violencia psicológica implícita como conducta de acoso en el ámbito laboral.

Expte N° S-27-03

Expte N° S-1424-03 - Proyecto De Ley Sobre Violencia En El Trabajo

*Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales*

Expte N° S-2635-04 - Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral.

Expte N° S-853-05

Expte N° S-166-05

Expte N° S-1310-05 - Proyecto De Ley Sobre Violencia Laboral.

Expte N° S-133-06 - Proyecto De Ley Contra Actos De Violencia Psíquica  
Hacia El Trabajador.

Expte N° S-188-07 - Proyecto De Ley Sobre Violencia Laboral

Expte N° S-250-2007 - Proyecto Ley contra la violencia laboral

*Cámara de Diputados*

Expte N° 4835-D-01 - Proyecto Ley de Violencia y acoso laboral.

Expte N° 3693-D-02

Expte N°2-02-0029 - Proyecto Ley sobre Tipificación de la violencia  
psicológica implícita como conducta de acoso en el ámbito laboral.

Expte N° 4125-03

Expte N°3313-D-04 Proyecto ley sobre Régimen para la sanción y  
erradicación de la violencia laboral.

Expte N° 3004-D-04 Proyecto ley sobre Hostigamiento o acoso laboral en  
el ámbito del estado nacional, protección del personal y responsabilidades.

Expte N°2146-D-2006

Expte N° 2755-D-2006

Expte N° 2792-D-2006

Expte N° 2910-D-2006 Proyecto ley sobre Violencia Laboral. Régimen.

Expte N°3071/06 Proyecto de Ley de Prevención, Control, Sanción y  
Erradicación de la Violencia Laboral.

Expte N° 1305-D-2007 Proyecto ley sobre Ratificación sobre la creación y determinación de funciones de la Oficina De Asesoramiento Sobre Violencia Laboral.

Expte N° 1957-D-2010 Proyecto Ley de Prevención y Sanción de la Violencia Laboral y el Acoso Sexual Laboral.

Expte N° N° 0995-D-2012.

### **JURISPRUDENCIA**

CNApel.Civ., sala M, sent. 5/6/2001 “P.,M.vCía. de Servicios Hoteleros SA S/ daños y perjuicios “Expte 110479/96

CNTrab., sala 6ª, sent 53.965, 15/3/2001, “Dentone, Josefina v, Seguridad y Custodia SRL s/ despido”, el Dial-A15A8.

S.T.J de Río Negro “Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A.” Secretaría Laboral n° 3 sent. 44/2005, 6/4/2005. Expte. 17.505/02

Cám del trabajo de la provincia de Mendoza “Correa Cerpa, Patricia Alejandra c/ Aguas Dadone Argentina SA por enfermedad accidente” (2005).

Cám. Del Trabajo de la provincia de Córdoba, “Lamir, María Elsa C/ Aguas Cordobesas SA” (2004).

CN de Apel.del Trabajo Sala VI, 4/8/2005-Perinetti, D. C/ MegravS.A. s/ Despido.

CN de Apel. del Trabajo, Sala III, 12/10/2007, “Reinhold Fabiana c/ Cablevisión S.A. s/ despido”.

CN de Apel. del Trabajo, Sala VIII, 31/20/2007, en la causa “Nicotra Natacha c/ FST S.A. s/ despido”.

JEde MN. 2006/03/06 “Doctor Eduardo Luis María Fariz s/ pedido de enjuiciamiento”

*Violencia laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales*

CámLab. 2007/07/07 Sentencia 88.908 Causa 22012/05. “Viera, Mónica c/ Editorial Perfil S.A. s/ despido”.

Cám del Trabajo de la Provincia de Neuquén, Sala I de la , Sentencia N° 9, 29/05/2009 “Barrionuevo, C. c/ Provincia de Neuquén s/ acción de Amparo”.

CNdeApel.del Trabajo, sala VIII en la causa “Mirabito, Graciela Teresita c/ Trumar S.A.” 12/09/2007.

CNdeApel. del Trabajo, sala II en “Pérez Candelaria, Aurora c/ Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina y otro”, 21/09/2009.

### Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

Este formulario estará completo sólo si se acompaña de la presentación de un resumen en castellano y un abstract en inglés del TFG

El mismo deberá incorporarse a las versiones impresas del TFG, previa aprobación del resumen en castellano por parte de la CAE evaluadora.

Recomendaciones para la generación del "resumen" o "abstract" (inglés)

“Constituye una anticipación condensada del problema que se desarrollará en forma más extensa en el trabajo escrito. Su objetivo es orientar al lector a identificar el contenido básico del texto en forma rápida y a determinar su relevancia. Su extensión varía entre 150/350 palabras. Incluye en forma clara y breve: los objetivos y alcances del estudio, los procedimientos básicos, los contenidos y los resultados. Escrito en un solo párrafo, en tercera persona, contiene únicamente ideas centrales; no tiene citas, abreviaturas, ni referencias bibliográficas. En general el autor debe asegurar que el resumen refleje correctamente el propósito y el contenido, sin incluir información que no esté presente en el cuerpo del escrito.

Debe ser conciso y específico”. Deberá contener seis palabras clave.

#### Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	<b>Capmany Gretel Danae</b>
E-mail:	<a href="mailto:Gretelc_85@hotmail.com">Gretelc_85@hotmail.com</a>
Título de grado que obtiene:	<b>Abogacía</b>

#### Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	<b>“Violencia Laboral: un mal que aqueja las relaciones laborales”</b>
Título del TFG en inglés	<b>“Labor Violence: an evil that afflicts labor relations”</b>
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	<b>PIA</b>
Integrantes de la CAE	<b>Pfr.Rafael Dominguez y Marcelo Echenique</b>
Fecha de último coloquio con la CAE	<b>10 de diciembre de 2013</b>
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	<b>Trabajo Final de Graduación-Gretel Capmany.pdf</b>

#### Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis. (marcar con una cruz lo que corresponda)

