

TRABAJO FINAL DE GRADO

**EL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DEL
TRABAJO. ASPECTOS CONSTITUCIONALES
EL “MOBBING” EN EL DERECHO ARGENTINO Y
LA CONSTITUCIÓN NACIONAL**



VALENTÍN PARDO

ABOGACÍA

2016

Resumen

Tras la actual situación en la cual vivimos, donde la violencia que se ve en el ámbito familiar y social es cada vez mayor y teniendo en cuenta que la inseguridad es uno de los principales temas que preocupan a los argentinos, me parece interesante abordar esta problemática desde el ámbito laboral. El término *mobbing* (del verbo “to mob” que significa acoso u hostigamiento en el ámbito laboral) de origen anglosajón, consiste en un maltrato persistente y deliberado hacia una persona con un objetivo específico, como lograr que renuncie al trabajo, arruinar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, etc. En el presente trabajo vamos a abordar temas relacionados a la falta de regulación en Argentina del acoso moral y si afecta o no principios fundamentales de jerarquía constitucional del trabajador. Para ello, buscaremos clarificar cuando se configura el acoso moral o psicológico, qué marco adecuado correspondería darle, la dificultad probatoria y de determinación, la mención de los distintos tipos de acoso, la procedencia y proporcionalidad de las sanciones, como la creciente cantidad de casos en el ámbito laboral. Asimismo, como la doctrina y jurisprudencia han tratado de darle solución a esta problemática que afecta a gran parte de la población. Ante esta nueva realidad, en el presente trabajo nos preguntamos si ¿Afecta el derecho constitucional de tutela judicial efectiva la falta de regulación legal del acoso moral en el ámbito de trabajo?

Abstract

After the current situation in which we live, where the violence seen in the family and social environment is growing and taking into account that insecurity is one of the main issues of concern to the Argentines, it seems interesting to address this problem from the workplace. The term mobbing (from the verb "to mob" which means harassment or harassment in the workplace) of Anglo-Saxon origin, is a persistent and deliberate mistreatment of a person with a specific purpose, such as making renounce work, ruin your reputation, disrupt the exercise of their duties, etc. In this paper we will address issues related to the lack of regulation in Argentina of bullying and whether or not affect fundamental principles of constitutional status of the worker. To do this, we will seek to clarify when the moral or psychological harassment is configured, what appropriate framework corresponds give the evidence and determination difficulty, the mention of the various types of harassment, appropriateness and proportionality of sanctions, as the increasing number of cases in the Laboral scene. Also, as the doctrine and jurisprudence have tried to give solution to this problem that affects a large part of the population. Faced with this new reality, in this paper we wonder whether Does it affect the constitutional right to effective remedy the lack of legal regulation of mobbing in the workplace?

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I.....	9
a) Concepto de <i>Mobbing</i>	10
a`) Origen	10
b`) Naturaleza y antecedentes.....	12
c`) Modalidades.....	13
b) Analogía con el <i>Burnout</i> , acoso sexual y la discriminación.....	14
c) La cuestión del vacío legal en Argentina	17
CAPÍTULO II.....	22
a) Principios constitucionales aplicables	23
a`) Derecho a la dignidad y al trato equitativo	23
b`) Derecho de Igualdad ante la ley.....	24
c`) Principio de no dañar a otro.....	25
d`) Principio de jerarquía.....	25
e`) Principio de progresividad	26
b) Tutela judicial efectiva y su relación con el tema	28
a`) Carga dinámica de la prueba.....	32
b`) In dubio pro operario	32
CAPITULO III	35
a) Posiciones favorables a la sanción legal del <i>Mobbing</i>	36
b) Requisitos que impone los autores para la existencia de la figura	40
c) Analizar el alcance de la reparación ante estas situaciones.....	43
d) Establecer la carga probatoria en el <i>Mobbing</i>	46
CAPITULO IV.....	50
a) Antecedentes jurisprudenciales relevantes	51
b) Concepto de <i>Mobbing</i> en la jurisprudencia	52
c) Requisitos del fenómeno según los jueces	53
d) Casos que configuran <i>Mobbing</i> para la jurisprudencia	54
e) Casos que no configuran <i>Mobbing</i> para la jurisprudencia	55
f) Fallos destacados a nivel federal	56
g) Fallos destacados en diferentes provincias.....	56

h) Otras resoluciones relevantes.....	57
CONCLUSIÓN FINAL.....	60
BIBLIOGRAFÍA	67
Doctrina.....	68
Legislación	71
Jurisprudencia	71

INTRODUCCIÓN

El análisis del *mobbing* tiene su inicio en el año 1984 donde se empezó a estudiar detenida y científicamente esta problemática. A partir de allí, no solamente la psicología sino que el derecho empezaron a indagar sobre este fenómeno que aqueja a muchos trabajadores alrededor del mundo. Al no existir regulación en nuestro ordenamiento jurídico que contemple esta figura de acoso laboral, la misma fue definida por la doctrina como un tipo de agresión, sutil pero no por ello menos perversa, que constituye una conducta basada en la premeditación, que es ejecutada por el autor quien generalmente sigue una estrategia, pensada minuciosamente, con el objetivo específica de anular a la víctima para que la misma renuncie a su trabajo. Por otro lado, la realidad nos muestra que es urgente la necesidad de legislar sobre el acoso laboral, para que los tribunales cuenten con argumentos normativos específicos y evitar sentencias contradictorias y que las empresas se encuentren en situación de inseguridad jurídica que no les permita evaluar el riesgo al que está sometido la empresa y su actividad.

Ante ello, nos preguntamos si ¿afecta el derecho constitucional de tutela judicial efectiva la falta de regulación legal del acoso moral laboral?

Para ello, nos plantearemos como objetivo general, analizar si se afectan principios constitucionales, al no estar regulado el *mobbing* en nuestro ordenamiento jurídico.

Nuestro trabajo, se basará en diferentes objetivos especiales relacionados a identificar las leyes aplicables en Argentina al tema de estudio, teniendo en cuenta su vacío legal, los principios constitucionales aplicables, la tutela judicial efectiva y su relación con el tema, establecer la carga probatoria en este fenómeno, indagar los distintos fallos sobre acoso moral en el ámbito de trabajo, distinguir las posiciones de la doctrina en relación al tema, identificar los requisitos para que se configure el *mobbing*, distinguirla de otros supuestos y analizar el alcance de la reparación ante estas situaciones.

Este trabajo, pretende desde el punto de vista teórico, darle importancia a la salud mental laboral como bien jurídico que debe ser protegido, donde los beneficiarios no serán solo los trabajadores sino también el empleador ya que se lograra, siendo optimista, un mejor funcionamiento en las empresas, donde será pilar fundamental cuidar la salud psicofísica del trabajador, ya que consideramos necesario que el estado debe brindar protección a los particulares que se vean perjudicados y que no se vulneren derechos constitucionales.

Nuestro presente trabajo, se encuentra incorporado dentro del tipo exploratorio y descriptivo, por cuanto constituye la primera etapa de un fenómeno como es el *mobbing* que no tiene regulación legislativa y que recién en estos últimos años la doctrina nacional está tratando seriamente la cuestión. Por otro lado, también es descriptivo por cuanto deberemos determinar los puntos que componen el *mobbing* y los distintos efectos jurídicos que se encuentran comprendidos.

Entendemos que para nuestra labor, es conveniente utilizar la estrategia cualitativa que nos ayuda a analizar las ventajas y desventajas que supone un determinado fenómeno inserto en la realidad social, siendo ésta amparada por el derecho. Para ello, tomaremos como estrategia analizar la bibliografía circundante sobre la temática, las distintas opiniones y sobre ello generar conocimiento.

Durante el desarrollo de nuestra investigación, comenzaremos en el capítulo primero con los conceptos generales del *mobbing*, su analogía con otras figuras y la cuestión del vacío legal en argentina. Posteriormente, ya en el capítulo segundo, trataremos los principios constitucionales aplicables, la tutela judicial efectiva y su relación con el tema. En tercer lugar analizaremos las posiciones de la doctrina, los requisitos necesarios para la existencia de la figura, distinción con otros institutos jurídicos, analizar el alcance de la reparación ante estas situaciones y la carga probatoria. Finalmente en el cuarto y último capítulo de nuestro trabajo, analizaremos la jurisprudencia sobre el tema, fallos destacados a nivel provincial y federal y otras resoluciones relevantes.

CAPITULO 1

En el presente capítulo trataremos sobre los conceptos básicos referidos al *mobbing*, su analogía con otras figuras jurídicas para pasar al vacío legal que existe actualmente en nuestro país. Ello se estima necesario antes de ingresar con el desarrollo de la cuestión medular del acoso laboral, por cuanto, este tipo de problemática tiene connotaciones y características propias que no se encuentran en otros fenómenos, pero al mismo tiempo observamos ciertas similitudes que pueden ayudar a comprender este fenómeno.

Comenzaremos desarrollando el origen del concepto de *mobbing*, para luego pasar por la naturaleza, antecedentes y modalidades del mismo. Asimismo, trataremos la analogía con el *burn out*, la discriminación y el acoso sexual para finalizar con el vacío legal en la legislación argentina.

a) Concepto de *Mobbing*

a`) Origen

El origen de la palabra se le atribuye a Konrad Zacharias Lorenz, etólogo, quien fue el primero en centrarse en el estudio del comportamiento agresivo realizado por ciertos animales con el objeto de deshacerse de un intruso de la manada, para luego extrapolar estos estudios a la conducta humana (Ivanega, 2012). Luego del puntapié inicial de este autor, vinieron otros estudios sobre la misma base. Ya en los años '80 el concepto de *mobbing* fue definido por Heinz Leymman, psiquiatra alemán, quien publicó varios estudios sobre la violencia psicológica en el trabajo y entendió que el “*mobbing*” es un:

Continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos¹.

¹ Artículo publicado en Carriaga & Asociados Estudio Jurídico. Recuperado de <http://mobbingacosopsicologico.com/>

Este término proviene del verbo inglés *to mob* que significa acosar, atropellar, asaltar, atacar en grupo a alguien (Ivanega, 2012). Así mismo, Leymann hace un análisis y crea cinco grandes grupos en donde explica y examina cuales son las actividades que configuran este ilícito.

A) En el primer grupo se mencionan las actividades de acoso que tienen como finalidad anular las posibilidades de comunicación e interacción del afectado con el resto de los trabajadores, inclusive con el propio acosador. Por ejemplo el jefe no permite que la víctima pueda comunicarse con libertad, de tal modo que interfiere en la comunicación de éste; se estorba continuamente a la víctima cuando habla y los compañeros no le permiten expresarse.

B) En segundo lugar el autor nombra las actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales. No se habla nunca con la víctima, no se la deja dirigirse a las personas y se le asigna a un puesto de trabajo aislado al de sus compañeros.

C) En tercer lugar se menciona las actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral. Se maldice o se calumnia a la víctima, se hacen correr rumores dirigidos por el acosador, se la ridiculiza y bromea.

D) En cuarto lugar se ubican las actividades de acoso dirigidas a minorar o reducir la ocupación, empleabilidad y carga de trabajo mediante la desacreditación profesional. No se le da trabajo ninguno, se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma; se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas y muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.

E) Por último y en quinto lugar se mencionan las actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima. Por ejemplo, se la obliga a cumplir trabajos peligrosos o nocivos para la salud, se le amenaza y agrede físicamente pero sin gravedad, a título de advertencia y se le ocasionan voluntariamente gastos con la finalidad de perjudicarla (Cerrutti, 2011).

b`) Naturaleza y antecedentes

Es un tipo de agresión, sutil pero no por ello menos perversa, que constituye una conducta basada en la premeditación, que es ejecutada por el autor quien generalmente sigue una estrategia, pensada minuciosamente, con el objetivo específica de anular a la víctima para que la misma renuncie a su trabajo (Petruzzo, 2005).

Conforme lo expone Grisolia (2015) el *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito laboral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce violencia psicológica extrema sobre un tercero en el lugar de trabajo, en forma sistemática y reiterada, durante un tiempo prolongado.

Tiene como propósito, suprimir la comunicación a la víctima con las demás personas, perturbar el ejercicio de sus labores y destruir su reputación, con la finalidad última de lograr que la persona hostigada abandone su trabajo por cuenta propia. Se puede observar que es una práctica que ataca la esfera jurídica del trabajador, con transgresión del principio *neminemlaedere*, vislumbrado en el art. 19 de nuestra Constitución Nacional, al lesionar la integridad psicofísica y la dignidad del afectado, ya que, como consecuencia del mismo, no es extraño que se observen síntomas de físicos o psíquicos, que la jurisprudencia de la Comunidad Europea ha catalogado como accidentes o enfermedades del trabajo, o merecedores de una indemnización especial o agravada (Devoto, 2015).

La OIT definió a esta figura como la:

Intimidación y hostigamiento psicológico que un grupo de trabajadores ejerce sobre otro trabajador que convierten en blanco de su hostilidad. Entre las formas que reviste este comportamiento figuran: la repetición de comentarios negativos sobre una persona o las críticas incesantes en su contra, desalentando todo contacto social con los trabajados, o la propagación de información falsa acerca de la persona que se quiere perjudicar (Muñoz Barda, 2014, p. 01).

Asimismo, la real academia española en abril de 2005, ha definido el acoso moral como: “Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente” (Petruzzo, 2005).

Se podrá decir entonces, que el *mobbing* consiste en ejecutar una conducta maliciosa en contra del empleado, ya sea o no por sus características propias como ser humano, tales como: pensamiento, raza, ideología con el objetivo de enervarlo psicológicamente para que el mismo se vaya por cuenta propia del trabajo. Es decir que esta conducta no tendría que encuadrar en las injurias tradicionales del art. 242 de LCT porque va más allá, es una conducta que tiende a producir un daño psicológico en el trabajador, es un proceso de destrucción, porque en definitiva no es lo mismo que un patrón le diga a un subordinado suyo por ejemplo te despido por ser de tal religión, que le diga casi todos los días sin despedirlo, mira, las personas de tu misma religión son todos inútiles, motivo por el cual, dedícate a barrer la entrada de la empresa (González Pondal, 2008).

En la Argentina uno de los primeros casos en donde se reconoció el *mobbing* fue en "Dufey c. Entretenimiento Patagonia S.A", fallo en donde se lo definió como "la repetición de comportamientos hostiles y técnicos de desestabilización contra un trabajador... se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente".²

c`) Modalidades

El acoso laboral se presenta de tres modos:

- a) El vertical descendente: es el que proviene de un superior jerárquico y va dirigido al trabajador ubicado en un plano de inferioridad. En estos casos el trabajador pierde la confianza en sí mismo.

²STJ de Río Negro en autos "Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de ley" (06/04/2005.)

- b) El vertical ascendente: es aquel donde la víctima es una persona que ocupa un cargo jerárquico y comienza a soportar el trato hostil de trabajadores subordinados
- c) El horizontal: Es el realizado por los mismos compañeros de trabajo que accionan contra otro empleado (Stortini, 2011).

Como consecuencias el *mobbing* afecta a varios ámbitos de la persona. En el ámbito personal: problemas de memoria y concentración, ansiedad, angustia, depresión, crisis de llanto, aislamiento, cansancio. En el ámbito familiar generación o incremento de malestar y conflictividad, irritabilidad y agresividad, crisis de pareja, entre otros. En el ámbito económico, incremento del absentismo laboral, perjuicios económicos, pudiendo llegar al abandono de la organización por parte de la víctima (Abajo Olivares, 2007).

b) Analogía con el *Burnout*, acoso sexual y la discriminación

El acoso en las relaciones de trabajo puede compararse con otras modalidades: el acoso discriminatorio, el acoso sexual y el *Burnout*, pero no todas presentan las mismas características:

Acoso Sexual:

El acoso sexual es la imposición de mensajes sexuales, entendiendo que si el contenido de la manifestación es intensa, en ocasiones, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo. Según Roo (2010) suelen agregarse como elementos:

- a) que el destinatario, directo o indirecto, no buscó, rechazó o no desea;
- b) que pone en riesgo o afecta los derechos humanos, como la dignidad, la salud, la intimidad, la comodidad, la seguridad, el bienestar. En el ámbito laboral específicamente, altera o pone en peligro cualquiera de los elementos que integran la relación laboral (Roo, 2010).

Leymann (citado por Roo, 2010) comprende que el acoso sexual es parte del *mobbing* y a ello hace referencia en la actividad de su inventario número 31 cuando dice que se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones. Para este autor debería entenderse que el acoso sexual es una de las tantas formas o modos que el sujeto activo puede tomar para atacar a la víctima de acoso laboral. Se podrá concluir entonces que para este autor, el acoso sexual funciona como una herramienta más de las que hace uso del acosador laboral. Acoso Sexual (Roo, 2010).

Una de las diferencias entre acoso sexual y *mobbing* es que el acoso sexual está más vinculado con las relaciones de dominio que con las relaciones sexuales, porque la posición de dominio es la que utiliza el acosador para solicitar los favores sexuales de las víctimas.

En cambio, el acosador psicológico, no tiene interés sexual en la víctima, porque, en realidad, lo que pretende es deteriorarla para luego suprimirla de la organización a través de conductas atormentadoras de índole psicológica deteriorando su dignidad y salud psíquica. A diferencia del acoso sexual, el *mobbing* es un proceso más silencioso y tranquilo, que lleva a la víctima a aumentar su confusión y disminuir su autoestima, hasta el punto de sentirse responsable de lo que sucede (Mac Donald, 2010).

Discriminación:

Si bien algunos autores han determinado que tanto el acoso moral como el acoso sexual es una forma de violencia discriminatoria, lo que importa es contar con un test que nos permita calcular si el actuar ilícito del *mobber* ha ingresado o no en el terreno de la discriminación.

Cuando centramos la discusión en lo que el *mobber* ha hecho, el *mobbing* está siendo calificado como un incumplimiento obligacional susceptible de ser calificado como injuria laboral, pero sí en cambio centramos la discusión e ingresa la Litis en el planteo de por qué el *mobber* ha ejercido acoso psicológico sobre la víctima, entonces el *mobbing* es apto para ser calificado como un acto de discriminación (Coppoletta, 2007).

La doctrina sostiene que, no hay discriminación si el sujeto activo ha actuado en forma ilícita, pero se costa que, su conducta antijurídica hubiera sido la misma respecto de

cualquier otra persona de diferente raza, religión, ideología, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, posición social o caracteres físicos que el sujeto víctima del *mobbing*.

Analizando la situación, se podrá llegar a la conclusión de que si el *mobber* acusado en un juicio reconoce haber realizado violencia psicológica sobre la víctima, tratándola de manera inadecuada, groseramente, etc., y además certifica ser responsable de un pésimo ambiente de trabajo, con responsabilidades laborales ilimitadas, etc.; pero en su defensa argumenta que hubiese tratado de la misma forma grosera e inadecuada a cualquier persona en esa circunstancia, independientemente de la raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, posición social o caracteres físicos de la víctima de su obrar ilícito; entonces la calificación del *mobbing* como acto discriminatorio cae, aun cuando conserva indiscutiblemente su carácter ilícito (Coppoletta, 2007).

BurnOut:

Para la doctrina, el acoso laboral y el "síndrome del trabajador quemado" (*burnout*) son dos problemas de salud laboral diferentes. Si bien tiene cierta similitud, no representan el mismo fenómeno, pues el *burn-out* significa estar desgastado por circunstancias puntuales del trabajo (exceso de carga laboral por circunstancias de la producción, falta de capacitación para las tareas asignadas, exceso de horas, mantener conflictos con compañeros, padecer un jefe con personalidad exigente, mal ambiente por algún conflicto puntual, etc.) o por características específicas del puesto (trabajos que requieren mucha atención, ambientes demasiado competitivos).

Se trata normalmente de conductas organizacionales que exigen una intensa actividad emocional o psicológica, lo que puede hacer que la persona "se queme". Responde a medidas que toma la empresa erradamente tanto en relación a la exigencia hacia los trabajos como a la distribución de tareas. Pero no hay en estos supuestos ni maltrato o *mobbing* (Pirovano, 2015).

c) La cuestión del vacío legal en Argentina

En Argentina no contamos con una norma que contemple ese supuesto, por lo tanto la doctrina y la jurisprudencia han tratado de darle un marco adecuado para su tratamiento.

Al no existir un marco legal específico, la figura se subsume en la de injurias graves³, mientras que otros operadores jurídicos aplican la ley antidiscriminatoria⁴, la ley de riesgos de trabajo⁵, etc. Por ello, los principios constitucionales se verían afectados, al no tener la posibilidad el justiciable de ser amparado por una reglamentación normativa que especifique este fenómeno social, sino que aplicando la analogía se busca una solución que por lo general no sería el adecuado al problema tratado. En especial, el derecho inalienable de los trabajadores el de gozar condiciones dignas de trabajo,⁶el principio de igualdad de los ciudadanos,⁷y los tratados internacionales de Derechos Humanos⁸ que establecen el derecho que toda persona tiene a que se respete su integridad física, psíquica y moral, y lo relativo al derecho a la tutela judicial efectiva⁹.

Nuestra legislación no contempla normas específicas dirigidas a regular las situaciones de acoso laboral que proteja a los trabajadores y prevenga este hostigamiento psicológico. La normativa nacional que podemos encontrar a nivel nacional el “*mobbing*” se encuentra regulado por los artículos 17, 66, 68,81 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo y se ha sancionado la ley 26.485 para la protección integral de la mujer contra la violencia en todos los ámbitos; Sin embargo en el resto del país, algunas provincias argentinas han dictado leyes sobre "Violencia Laboral" tal es el caso de, tal como la Provincia de Tucumán: Ley 7232, la Provincia de Jujuy: Ley 5349, la Provincia de Buenos Aires: Ley 13.168, la Provincia de Misiones: Ley 4118 y la Provincia de Santa Fe: Ley 12.432.

³Artículo 242, Ley 20.744 Contrato de Trabajo, Honorable Congreso de la nación, sancionada 05/09/1974

⁴Ley 23.592, Antidiscriminatoria, Honorable Congreso de la nación, sancionada 03/08/1988

⁵Ley 24.557, Ley de Riesgos de Trabajo, Honorable Congreso de la nación, sancionada 13/09/1995

⁶Artículo 14 bis, Constitución Nacional, Honorable Congreso de la nación, sancionada el 15/12/1994

⁷Artículo 16, Constitución Nacional, Honorable Congreso de la nación, sancionada el 15/12/1994

⁸ Artículos 5 y 9 de la Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto San José de Costa Rica”, ratificada por ley 23.054 el 01/03/1984

⁹ Artículos 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, “Pacto San José de Costa Rica”, ratificada por ley 23.054 el 01/03/1984 y artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por ley 23.313, sancionada el 17/04/1986

Sin embargo, existieron proyectos de ley que trataron la cuestión del *Mobbing* a los fines que alcanzara a ser una norma. En el año 2013, un proyecto presentado por Héctor Recalde en el año 2011, trató de regularlo. En los fundamentos, el legislador mencionado apuntó que las mujeres son las principales víctimas de este tipo de hechos. Recalde (2011) señaló:

A veces el propio trabajo tiene connotaciones sexuales, en el sentido de que se espera que las mujeres sean atractivas, obsequiosas y serviles. No obstante un factor básico de coerción sexual no es tanto la índole del trabajo, sino la desigual relación de poder quien perpetra y quien sufre el acoso. (Benítez, 2013, p. 01)

El proyecto contiene los siguientes puntos: a) alcanza al ámbito privado como también al público, comprendiendo al personal permanente, transitorio o contratado b) señala todo tipo de violencia laboral, definiendo un concepto, e incluyendo toda acción que implique intimidar, apocar, reducir, menospreciar, amedrentar y/o perturbar emocional o intelectualmente a la víctima para sacarla de su puesto o cargo de trabajo o satisfacer la necesidad del hostigador de agredir, controlar y destruir a la víctima c) prescribe que el autor material del hecho será responsable personalmente por los daños y perjuicios que ocasione a la víctima, al empleador o un tercero. Lo que llama la atención es que el daño moral no está comprendido, sino que se aplicarán en juicio civil y se aplicarán sus normas. El empleado tiene la opción según este proyecto de darse despedido sin causa, cuando la violencia sea ejercida por el empleador, un superior jerárquico u otro trabajador. Para poder tener el derecho de darse por despedido sin justa causa, el trabajador deberá haber hecho la denuncia y que el empleador no hubiere tomado las medidas necesarias para resolver la situación. Si el trabajador diera a conocer el hecho, se lo protege mediante la disposición normativa que impide que se le modifique la situación laboral, como tampoco podrá ser despedido. Si el trabajador fue despedido dentro del año subsiguiente a la denuncia del trabajador por “mobbing”, el proyecto prevé la presunción que fue despedido por haber denunciado, salvo prueba en contrario (Muñoz Barda, 2014).

Diversos autores tales como (Abajo Olivares, 2010) han advertido no solo una nueva legislación con respecto al *mobbing*, sino que también se han inclinado por una

modificación legislativa, en este caso a la ley de protección integral a las mujeres en el ámbito laboral. El autor considera que la redacción del artículo 6 inc c) donde se define la violencia laboral en contra de las mujeres debería haber tomado como principio rector el de las presunciones. Es decir, se debería aclarar que a la mujer se la discrimina u obstaculiza por razones o motivos vinculados a su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo, agregándole que ante cualquier denuncia en tal sentido, el empleador deberá probar que su accionar no estuvo basado en características personales. Además, aclara que el supuesto de *mobbing* se encuentra remarcado en el párrafo final del art 6 inc c) pero solo se refiere a la exclusión de la víctima de la organización, del tal modo lo hace de una manera parcial e insuficiente ya que se limitará a recoger como único objetivo de este fenómeno, la exclusión laboral de la víctima y no se aclara que muchas veces es exclusivamente la perversa personalidad del acosador la que determina el proceso de hostigamiento. Acierta en análisis al decreto 1011/2010 que reglamenta esta ley, que se logra advertir como acto discriminatorio cualquier requisito o exigencia inherente a la pertenencia de género para acceder como para mantener un contrato de trabajo, donde remite a determinados pactos internacionales y convenios de la OIT relativos al principio de no discriminación. Además incorpora parcialmente la definición de hostigamiento psicológico, debido a que el autor considera que ha dejado de lado otras manifestaciones de violencia que pueden quedar sin la adecuada sanción como por ejemplo aquellos maltratos que no tengan como "destino" provocar daño psicológico. Por último el autor considera que merece una mención el decreto 1011/2010, donde el mismo incorpora en el marco de la negociación colectiva del trabajo los principios protectorios por razones de género para asegurar mecanismos dentro de la violencia laboral.

En el presente capítulo pudimos observar el origen y las características que presenta este nuevo fenómeno y de qué manera se empezó a estudiar detenida y científicamente esta problemática por la doctrina, jurisprudencia y organizaciones a nivel internacional.

Se pudo observar la falta de regulación del acoso laboral y la preocupación de la doctrina por riesgo a nuestra seguridad jurídica. Además, se vio que también estamos ante una situación de indiferencia social con respecto a aquellas personas que lo padecen y de algún modo son víctimas de la época donde vivimos caracterizada por lo voraz, atropelladora y donde los valores predominantes como el respeto y tolerancia cada vez son los menos

presentes. Sin embargo se destaca que al rumiar por el concepto de *mobbing* que ofrecen los autores, no hay contradicción entre las mismas y todas se basan en los estudios de Leymann.

Es importante asimismo recalcar, y esto será tema fundamental en nuestra tesis, que nuestro estudio se enfocara en si se afectan principios constitucionales, al no estar regulado el *mobbing* en nuestro ordenamiento jurídico.

Se observó los diferentes grupos de actividades desarrolladas por quienes realizan esta conducta que afectan la comunicación (primer grupo), las relaciones interpersonales (segundo grupo), la parte emocional (tercer grupo), su desarrollo profesional (cuarto grupo) y la salud física (quinto grupo), lo que llamó la atención en particular al ver la premeditación que existen en algunas conductas para lograr que el afectado renuncie por su cuenta y no sea despedido.

Así mismo se pudo comparar la figura del acoso moral con el acoso sexual, el *burnout* y la discriminación donde se notó que si bien cada figura tiene notas tipificantes propias, suele muchas veces prestarse a confusión ya que son distintas maneras de hostigar a la víctima. Se visualizó que el fenómeno tratado tiene algunas semejanzas con el *burnout*, el acoso sexual y la discriminación por lo que parece atinente que en adelante, los fallos sobre estos fenómenos puedan ser utilizados analógicamente como también las opiniones doctrinarias en el presente trabajo. Se observó que existe un vacío legal en nuestra legislación y que los proyectos que han existido no tuvieron mayores avances, habiéndose dejado pasar una excelente oportunidad para tratar este problema. La solución que se encontró fue la aplicación analógica de otras leyes ya mencionadas tales como la ley antidiscriminación, el despido por causal de injurias y la ley de riesgo de trabajo.

Se concluye que la temática elegida nos muestra que la urgente necesidad de tratar legislativamente el acoso laboral, para que los tribunales cuenten con argumentos normativos específicos y evitar que las empresas y los empleados se encuentren en situación de inseguridad jurídica que no les permita evaluar el riesgo al que está sometido la empresa y su actividad y los trabajadores.

En el próximo capítulo veremos los principios constitucionales, tema fundamental y de gran importancia en nuestra tesis donde dilucidaremos cuales son los derechos

fundamentales de las personas que se estarían vulnerando al no estar regulado el acoso moral en el ámbito laboral.

CAPÍTULO II

En el presente capítulo vamos a analizar e indagar cuales son los principios constitucionales aplicables en materia de acoso psicológico en el trabajo, donde para ello pondremos énfasis en nuestra Carta magna junto a sus Tratados internacionales. Luego, nos adentraremos profundamente en nuestro problema de investigación donde trataremos de responder si la falta de regulación del acoso moral en el ámbito del trabajo afecta el derecho constitucional de tutela judicial efectiva. Para ello estudiaremos qué es la tutela judicial efectiva conjuntamente con los demás principios que se analizarán y donde se encuentran receptados en nuestro ordenamiento jurídico para luego finalizar con una conclusión parcial sobre el capítulo.

a) Principios constitucionales aplicables

Como es de saber, nuestra Constitución contiene las principales declaraciones, derechos y garantías que deben ser respetadas por todos los ciudadanos de una comunidad. Tal como vemos, hay veces que esto no sucede tal como pensamos e incumplimos con ciertos deberes y ahí es donde el mecanismo empieza a tener fallas.

En este sentido, nos gustaría nombrar los principios constitucionales que protegen a los trabajadores.

El art. 14 bis de la Constitución Nacional establece que el trabajo goza de la protección de las leyes que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor... (...)El art. 16 CN que consagra el principio de igualdad ante la ley, que implica que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, aludiendo no solo a la igualdad jurídica sino también a la igualdad de oportunidades y de trato.(Muñoz Barda, 2014, p. 02)

a`) Derecho a la dignidad y al trato equitativo

Sobre este aspecto, también se explayó Bidart Campos (2007) quien hizo alusión a las condiciones de trabajo que constitucionalmente están calificadas como dignas y equitativas. Sobre esto punto dijo el autor que “ellas se satisfacen también mediante la comodidad, higiene y decoro del lugar donde el trabajo se presta, y mediante la debida atención de las situaciones personales del trabajador” (Bidart Campos, 2007, p. 149/150). En definitiva, agrega el autor, las condiciones del trabajador consideradas dignas y equitativas suponen un aspecto material u objetivo referido al lugar o modo en el empleo de sus tareas y a otro aspecto ya más bien personal o subjetivo referida a la situación personal del empleado (Bidart Campos, 2007).

En este mismo sentido se expresa Sagüés (2007, p. 809) cuando dice que:

Se infiere que cualquier trabajo debe satisfacer requisitos de higiene y seguridad, no exceder las posibilidades normales de esfuerzo y posibilitar la recuperación por medio del reposo (Linares Quintana). En términos generales, debe respetar la dignidad del dependiente, es decir, evitar cualquier situación que atente contra su calidad humana. El trabajador no es mercancía ("Vizzoti", *Fallos*, 327:3677).

b`) Derecho de Igualdad ante la ley

Por otra parte, es importante señalar el principio de igualdad como rector y delineador de la política estatal. Consiste en la aplicación de iguales oportunidades para los trabajadores en iguales circunstancias. Es decir que la norma constitucional trata de evitar la discriminación por motivos subjetivos, sin perjuicio que pudieran existir discriminaciones “aceptadas” cuando los motivos son objetivos tales como la idoneidad para ocupar un puesto de trabajo. Esta misma línea dispositiva legal siguen los Tratados internacionales incorporados a nivel constitucional, tales como el Pacto de San José de Costa Rica. Según Sagüés (2007, p. 756) “Hay desigualdad, en síntesis, si la ley contempla en forma distinta situaciones que son iguales ("Martínez", *Fallos*, 312:826), pero no si contempla de manera diversa a supuestos o casos que son entre sí diferentes”

En este mismo sentido, Bidart Campos (2007, p. 196) menciona que el Estado debe tomar un rol activo en hacer realidad el principio de igualdad y a tales fines dice que: “La norma

obliga a garantizar mediante *acciones positivas* en la regulación del régimen electoral la ya mencionada *igualdad real de oportunidades* para hombres y mujeres”

Otro autor que ha mencionado este principio es Feldman (2014, p. 01) quien dice con elocuencia que el Estado “Debe asumir una actitud activa para combatir las prácticas discriminatorias... (...) pues la discriminación no sólo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios.” No es suficiente con enumerar un derecho en un instrumento constitucional sin que se realice todo lo conducente para lograr su efectividad en el caso concreto.

c`) Principio de no dañar a otro

El art. 19 de la Constitución nacional que contiene el principio *neminemlaedere*, es decir el principio de no dañar a otro. Sobre ello, la carta magna en el artículo mencionado dispone que las acciones privadas de los hombres, si no afectan el orden público, la moral ni a terceros está solo reservadas a Dios y exentas de la autoridad de los jueces. A *contrario sensu* en los supuestos de *mobbing* vemos cómo este principio podría verse comprometido. Ello, si las conductas del empleador son contrarias al ordenamiento jurídico y por ende perjudican a terceros, deben ser reparadas.

d`) Principio de jerarquía

El art. 31 de nuestra máxima norma nacional establece que las disposiciones legales tienen un orden jerárquico. De esta manera, las normas que se encuentran en la Carta Magna se consideran superiores, y luego de la reforma del año 1994 se incorpora a su mismo nivel jerárquico a los Tratados Internacionales enumerados en el art. 75 inc. 22 y todos aquellos que se vayan integrando con el paso del tiempo. De esta manera, vemos que al texto de la Constitución nacional debemos añadirle el texto de los Tratados incorporados, por cuanto

son normas convencionales de carácter constitucional. Así vemos supuestos que se encuentran como derechos no enumerados en nuestra Carta Magna, pero que están expresamente nombrados en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos. Estos últimos también amplían y diversifican derechos que en muchos casos están nombrados en una sola oración o frase en la Constitución argentina.

e) Principio de progresividad

También se tendrá en cuenta el principio de progresividad por cuanto el Estado que reconoce derechos y principios como los ya mencionados, debe crear las condiciones favorables y mantener políticas activas para llevar a la práctica los derechos abstractos consagrados constitucionalmente.¹⁰ Ello supone, además no dar marcha atrás a los mismos, sino seguir hasta su pleno goce.¹¹ Según lo expone Valbuena Leguízamo (2010, p. 20): “La obligación de progresividad y prohibición de regresividad. Implica mejorar las condiciones de goce y ejercicio de los derechos sociales y la carga probatoria del Estado para argumentar a favor de la racionalidad de la legislación propuesta.”

¹⁰Artículo 26, Convención Americana de Derechos Humanos: “Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.”

¹¹ Artículo 2º, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “1. Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.3. Cada uno de los Estados Partes en el presente pacto se compromete a garantizar que: a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales; b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y a desarrollar las posibilidades de recurso judicial; c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”

Con la reforma constitucional de 1994 se incorporan Pactos y Declaraciones Internacionales a este cuerpo normativo, mediante la norma contenida en el Art. 75, inc. 22, Constitución Nacional Argentina, saber:

Declaración Americana De Los Derechos Y Deberes Del Hombre.

- art. 14, Derecho al Trabajo y a una justa retribución,
- art. 16, Derecho a la Seguridad Social,
- art. 35, Deberes de asistencia y seguridad sociales.

Declaración Universal De Derechos Humanos.

- art. 22, Derecho a la Seguridad Social y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales.
- art. 25, Derecho a un nivel de vida adecuado, a la asistencia médica, a seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez, y protección de la maternidad y de la infancia.

Pacto Internacional De Derechos Económicos, Sociales Y Culturales.

- art. 9, Derecho a la Seguridad Social y al seguro social.
- art. 11, Derecho de las personas y de las familias a un nivel de vida adecuado (alimentación, vestido, vivienda, etc.) y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Protección contra el hambre y derecho a una distribución equitativa de los alimentos.

Pacto Internacional De Derechos Civiles Y Políticos.

- art. 23, Derecho a la protección de la familia, del matrimonio y de los hijos.

Convención Interamericana Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial.

- art. 5, inc. e), I) a IV), Derecho al trabajo equitativo, a la protección contra el desempleo y al salario satisfactorio.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer.

- art. 3, Medidas que aseguren el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres para que gocen de sus derechos en igualdad de condiciones con el hombre.

- art. 11, Igualdad de derechos en materia de empleo. Derecho al trabajo, derecho a las mismas oportunidades, derecho a elegir libremente profesión y empleo, derecho al ascenso, derecho a la estabilidad, derecho al acceso a la formación profesional, derecho a igual remuneración e igualdad de trato, derecho a la seguridad social y a la protección de la salud, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. Protecciones especiales para impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad.

- art. 12, Derecho a la igualdad en el acceso a la atención médica. Garantía de acceso a los servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y período posterior al parto. (Treviño Ghioldi, 2009).

Sobre ello, la autora Ivanega (2012, p. 02) citando normas supranacionales ha expresado atinentemente que:

El Convenio N° 111 de la OIT, sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de jerarquía supra legal, obliga a los Estados a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, a través de métodos adecuados a las condiciones y a la prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el fin de eliminar cualquier discriminación.

b) Tutela judicial efectiva y su relación con el tema

Principalmente debemos comprender de que estamos hablando cuando hacemos referencia a la tutela judicial efectiva, para luego adentrarnos en su relación con nuestra hipótesis de trabajo, la cual nos indica que la falta de regulación del acoso moral en el trabajo afecta derechos constitucionales de tutela judicial.

La expresión tutela judicial efectiva tiene su nacimiento con el art. 24 de la Constitución de Italia de 1947, siendo mayormente conocida por su incorporación al art. 24 de la

Constitución española de 1978 y al art. 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica- (Arce, 2015).

Principalmente, la tutela judicial efectiva se refiere al conjunto de mecanismos y herramientas que garantizan a los ciudadanos el pleno ejercicio de los derechos y garantías que establece la Constitución Nacional, encontrándose en la base misma del Estado de Derecho (Gallegos Fedriani, 2008). Sobre este mismo aspecto se ha dicho que:

La potencia de este principio superior se exhibe en cuatro derechos fundamentales: a) derecho a acceder al proceso (el cual debe darse en forma general e indiscriminada); b) derecho al debido proceso o defensa en juicio; c) derecho a una sentencia justa en el sentido de justicia formal y material; y d) derecho a quien tenga razón a obtener una concreta tutela jurisdiccional. (Toller, 2003, p. 543/599)

El principal punto de análisis de la tutela judicial efectiva, no se centra en las herramientas formales de "acceso a la justicia", sino en el logro de la plena efectividad de los derechos fundamentales del individuo. (Von Fischer, 2015)

Este derecho se relaciona con el principio *pro actione* (proveniente del derecho de los derechos humanos) que plantea que en cada caso y en cada proceso, el tribunal requerido haga un juicio objetivo, racional y fundado en torno a la verosimilitud de la pretensión articulada y de la acción que la viabiliza, de forma que no se caiga en formalismos procesales que asfixien al sistema de derechos. Por este motivo, es importante recalcar la importancia que reviste, para la estabilidad del sistema político y la calidad institucional, una efectiva tutela judicial que se debe reconocer a todo aquel que, esgrimiendo una pretensión, pueda acudir a un órgano estatal para que proteja sus derechos. (Gil Domínguez, 2009).

Tal como expresa el autor, “la tutela judicial conlleva explícitamente la interdicción de indefensión. Esto implica, el acceso a los órganos jurisdiccionales sin obstáculos injustificables y que no excluya el conocimiento de las pretensiones opuestas por los justiciables” (Gil Domínguez, 2009, p. 01).

Es importante destacar, que la resolución sea motivada y fundada, es decir razonable, congruente y justa, ya que es un requisito derivado de la legitimación democrática del poder judicial y de la interdicción de la indefensión y la irracionalidad. La certeza no significa necesariamente dar la razón a quien recurre al servicio, pero sí a recibir una respuesta razonable y oportuna.

Cuando la administración de justicia fracasa, podemos observar como la seguridad jurídica es sustituida por la imprevisibilidad y por la irracionalidad desapareciendo la confianza y colocando a los miembros de una sociedad, y a veces hasta al propio gobierno, en estado de desamparo. Por eso debemos entender que la jurisdicción, la tutela judicial efectiva, debe extenderse y alcanzar, sin lagunas ni fisuras, a todas las personas, a todo el territorio y a todas las materias (Grillo, 2004).

De todos modos, el órgano jurisdiccional puede y debe realizar todo lo que fuere menester en demanda de que la tutela judicial efectiva se materialice en el mayor grado que resultara posible; procurando así concretar aquella postulación chiovendiana: “el proceso debe dar en cuanto es posible prácticamente a quien tiene un derecho, todo aquello y precisamente aquello que él tiene derecho a conseguir” (Guimaraes Ribeiro, 2004, p. 186).

¿Cuál su rango jurídico? Al analizar la tutela judicial efectiva, se pudo observar que no posee recepción expresa en la Constitución Nacional Argentina, aunque algunos autores suelen considerarla en el artículo 33 C.N. entre los derechos y garantías no enumeradas.¹² Sin embargo, existe una cierta coincidencia al sostener que dicho derecho fundamental goza de jerarquía constitucional por imperio del artículo 75, inc. 22, CN que entre los tratados supra legales enumera a la Convención Americana de Derechos Humanos (artículos 8 y 25)¹³ y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 14)¹⁴,

¹²Artículo 33, Constitución Nacional, Honorable Congreso de la nación argentina: “Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno”

¹³Artículo 8º, Convención Americana de Derechos Humanos: “1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e

cuyos textos si bien no utilizan la locución denominada “tutela judicial efectiva” emplean términos que inequívocamente llevan a pensar que la intención es incorporarla a su ideario (Ayarza y Peyrano, 2011).

En resumen, la tutela judicial efectiva no es mencionada explícitamente por normas constitucionales argentinas vigentes; en cambio el Derecho Público provincial aporta algunos ejemplos de incorporaciones. Por ejemplo, podemos citar el artículo 15 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires (1995), el artículo 48 de la Constitución de Santiago del Estero (2005) y el artículo 58 de la Constitución de la Provincia de Neuquén (2006) (Peyrano, s.f.).

imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal; b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada; c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa; d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor; e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna si el inculcado no se defendiere por sí mismo ni nombrase defensor dentro del plazo establecido por la ley; f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos de todas personas que puedan arrojar luz sobre los hechos; g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.3. La confesión del inculcado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.4. El inculcado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.5. El proceso penal será público salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.”

Artículo 25º, Convención Americana de Derechos Humanos: “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales. 2. Los Estados Partes se comprometen: a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga el recurso; b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.”

¹⁴Artículo 14, inc. 1º Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: “Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las actuaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.”

a`) Carga dinámica de la prueba

En el campo laboral, “Atento la diversidad de situación económica y social, la desigualdad resultante de la subordinación al empleador, como también la notable situación de inferioridad del trabajador en cuanto al acceso a los medios probatorios.” (Rubio, 2001, p. 175) La legislación recepta una distinción entre las partes.

Del concepto aristotélico de justicia acuñado en la frase: “dar a cada uno lo suyo”, deriva una proporcionalidad que, receptada por los principios que informan el derecho sustancial en materia laboral, quiebra procesalmente el adagio tradicional “quien alega un hecho debe probarlo” (Toselli y Ulla, 2004, p. 211).

Según el fallo dictado por el más alto cuerpo provincial se dijo que “Debe destacarse que en un servicio como el que presta la accionada, es de rigor diagramar la tarea de sus obreros, como así también su regulación y el sistema de francos mediante la documentación correspondiente. Ante el requerimiento del actor, si no se ofrece la totalidad de la prueba pedida, determina la inversión de la carga de prueba, por cuanto se trata de acreditar una violación a la ley, como es impedir que el obrero descansara doce horas entre jornada y jornada”¹⁵

b`) In dubio pro operario

“La doctrina y jurisprudencia mayoritaria cuando refieren a este principio, sostienen que corresponde su aplicación exclusivamente en la interpretación de la norma más favorable, no trasladándose a la cuestión fáctica de la prueba” (Toselli y Ulla, 2004, p. 214).

“Se admite y reconoce el *in dubio pro operario iuris*, pero en cambio tiene severos cuestionamientos la posibilidad de establecer el *in dubio pro operario factis*, ya que estaría afectando las cargas procesales en la producción de la prueba” (Toselli, 2002, p. 52).

¹⁵ TSJ en autos “Légora, Humberto A. c/ Empresa Independencia S.A.C.I.F. – Demanda – Recurso de Casación” (24/06/1983)

Sobre este aspecto la jurisprudencia ha dicho:

El principio *in dubio pro operario* del art. 9 de la LCT (...) A partir de la reforma dispuesta por la ley 21.297 del año 1976 a la ley 20.744, eliminó la posibilidad de que si la duda recayese en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador (...) Ampliar esta aplicación al *in dubio pro operario factis* significaría la alteración de las cargas procesales que determinan la igualdad de las partes en el proceso, salvo en aquellos supuestos en que el juez está obligado hacer jugar presunciones legales o a darle determinado valor alguna prueba producida.¹⁶

Podremos concluir nombrando algunas observaciones que se han hecho. Sobre las mismas, se analizaron diversos principios y derechos de raigambre constitucional, de gran importancia, que están emparentados con el fenómeno del *mobbing*. En ellos, se observó que el acto propio del fenómeno afectaría estos derechos constitucionales, tales como el principio de igualdad, el principio de no dañar a otro, el derecho a la protección de la dignidad del trabajador, principio de progresividad y que todos ellos son conducidos por el principio constitucional de tutela judicial efectiva. Este último, como otro elemento de la misma articulación, constituye un estímulo para solucionar problemas sufridos por los ciudadanos y se observa en relación al fenómeno que es una herramienta para su reparación. Ante esto, se observa con meridiana claridad que si el fenómeno está afectando muchos derechos analizados en el primer punto del capítulo, no menos cierto es que la obligación de tutelar de manera efectiva estos derechos constitucionales debe ser prioridad.

Se presentó como importante distinguir los cuatro derechos que componen la tutela judicial efectiva. En ello se observó que la vulneración de este principio puede ser parcial, sobre alguno o algunos de los derechos que lo componen y que fueron analizados anteriormente del autor Toller (2003). El mismo indaga como uno de los derechos de la tutela judicial efectiva que el Estado debe brindar sentencias justas tanto formal como materialmente. En ello, se detiene la atención en la obligación de los jueces de emitir sentencias materialmente justas, especialmente con relación al *quantum resarcitorio*. Es decir que se concluye en este

¹⁶ Sala X, de la Cámara Trabajo de Córdoba en autos “Granillo, Germán c/ Carlos Adrián Bettini” (15/03/2001)

capítulo que los aspectos de la tutela judicial efectiva que afectarían ante el vacío legal en materia de *mobbing* no es que no se pueda acceder a un juez, tampoco lo es que no existe un debido proceso, derecho de defensa, ni efectividad de la sentencia, sino que la misma sea justa acorde al derecho de fondo y que no se vulneren principios constitucionales.

Hasta aquí, resulta claro que es importante que el Estado busque soluciones ante la falta de regulación de cualquier derecho y no menos importante es el acoso moral en el ámbito de trabajo. Este fenómeno, que se observa vulneraría derechos constitucionales reconocidos en su texto y en las normas de los tratados internacionales incorporados a su nivel. Este vacío, genera inseguridad jurídica toda vez que los jueces no cuentan con herramientas específicas para tratar este tipo de situaciones. Que cada juez encuadre esta figura de diferentes maneras nos da la idea de que el ciudadano tiene un acceso y solución o respuesta judicial limitada pero no es plena y es ahí donde vemos el problema jurídico. Nos encontramos en un estado de derecho, el cual tiene la obligación de proteger a sus ciudadanos a través de normas claras que prevean el modo de sancionar y resarcir delitos contra la integridad psicofísica de los ciudadanos, en este caso en el ambiente laboral.

Tal como vemos al existir un vacío legal no es posible obtener una resolución congruente motivada dictada en conformidad con el sistema de fuentes y fundada en derecho.

CAPITULO III

A continuación la doctrina va a analizar distintos supuestos relevantes para intentar poder darle un marco jurídico apropiado a esta problemática. Dentro de ello haremos hincapié en las posiciones favorables a la implementación del *mobbing*, qué entiende la doctrina por la misma, sus características. A través de un ejemplo analizaremos que medidas puede tomar la empresa ante estas situaciones y que defensas tiene el trabajador ante el acoso en las relaciones laborales, cuáles son los requisitos que imponen los autores doctrinarios para la existencia de la figura, luego hablaremos del alcance de la reparación y su dificultad probatoriapara finalizar con una apreciación.

a) Posiciones favorables a la sanción legal del *Mobbing*.

Principalmente nos parece importante remarcar algunas de las posiciones que la doctrina ha tomado en torno a esta problemática. Tal como menciona la autora Mangarelli (2008, p. 01) es:

Necesario que se deba delinear en el campo del derecho del trabajo las protecciones de los trabajadores ante las situaciones de acoso, establecer los mecanismos que reparen los daños, y formular los procedimientos de denuncia, investigación y prevención, de modo de interrumpir y evitar la aparición de estas conductas.

Diferentes autores han manifestado que el sistema jurídico que se autodenomina de protección social, debería contemplar esta situación del *mobbing* y por ende normativizarlo, para organizar programas preventivos y de cobertura integral de protección de los trabajadores que sufren este flagelo. Además, esto se relaciona con los derechos fundamentales como el derecho a la vida, el trabajo digno y a la salud psicofísica de los trabajadores, todos derechos de raigambre constitucional. (Treviño Ghioldi, 2009).

La doctrina sostiene que es urgente la necesidad de legislar sobre el acoso laboral, para que los tribunales cuenten con argumentos normativos específicos y evitar que las empresas se encuentren en situación de inseguridad jurídica que no les permita evaluar el riesgo al que

está sometido la empresa y su actividad. La dignidad humana en el trabajo debe ser respetada, como ámbito donde se desarrolla una actividad que dignifica al hombre y lo eleva espiritualmente, no puede abstenerse de ello (Reston, 2006).

Acá estaría claro que el principal objetivo de la doctrina, es proteger la salud psicofísica de los trabajadores y prevenir estas conductas maliciosas. Por otro lado tener delimitado un campo de acciones que le dé la potestad al empleador de tomar diversas medidas antes estos supuestos y la empresa no se encuentre en una situación de inseguridad y por último que los tribunales cuenten con argumentos normativos específicos. Por ejemplo en el supuesto caso de que ocurriera *mobbing* dentro de una empresa, ¿Qué medidas debe o puede tomar la misma para que el empleado acosado no se considere despedido indirectamente? Según la doctrina en el caso planteado el empleador tienes tres posibilidades. Como primera alternativa podría negar el hecho, lo cual el trabajador podría considerarse despedido indirectamente por inacción de la empresa. Como segunda alternativa podría proceder al despido inmediato del presunto acosador y entonces se encontrara en el problema de despedir a un empleado sin fundar una justa causa por no haber investigado el hecho correctamente. Como tercera alternativa, y esto fue lo que realizo la empresa, el empleador procede a investigar el hecho y denunciarlo ante la entidad gremial, y le ofrece al empleado acosado un cambio en las condiciones del trabajo de modo de minimizar el contacto con el presunto acosador, pero al reconocer este hecho, el empleador le dio crédito a los dichos del acosado y eso perjudico a la empresa ya que al otorgarle un cambio de condiciones este se consideró despedido indirectamente con justa causa sin intimación previa y desatendiendo rotundamente al principio conservación del empleo luego de que el empleador demostró buena fe en su accionar.(Marqués, 2008).

En el caso planteado se hace lugar a la demanda entendiendo que el actor tuvo motivos legales y actuó en tiempo y forma para considerarse despedido en modo indirecto.

Según la doctrina:

En la caso planteado, se cuestiona la posición que toma el tribunal, debido a que muchas veces no se tiene en cuenta la solución que ofrecen las empresas y suele existir una pre concepción y se restringe sensiblemente el derecho de defensa en juicio, como una posición ideológica anterior al conflicto en donde, cualquiera hubiera sido la solución que hubiera

ofrecido la empresa al respecto, hubiera terminado siendo condenada por ello. Se entiende que la empresa no puede tomar medidas anticipadas sin una investigación previa y que este tipo de cuestiones requieren de un tiempo prudencial para poder resolverse (Marqués, 2008).

En este mismo sentido el mencionado autor también expone que:

No se comprende cuál es la actitud que los jueces que fallan contra la empresa pretenden de la misma para eximirla de responsabilidad. No hay salida. No se deja salida. Se vislumbra una postura condenatoria tomada de antemano, que no deja espacio al derecho de defensa, y que hubiera sido muy distinta si el acusado hubiera sido el otro empleado. Y está claro que el in dubio pro operario no fue consignado en la ley para hacer este tipo de diferencias, sino para proteger la hiposuficiencia del trabajador en relación al empleador, lo que aquí no se expone en lo absoluto.¹⁷ (Marqués, 2008, p.01)

Algunos autores remarcan que:

Haciendo referencia a la salud de los trabajadores, es una obligación de todos los actores del Derecho el reflexionar sobre las posibles alternativas de estudio y análisis del ámbito laboral y el clima o contexto de trabajo para respetar la dignidad y salud del trabajador, sin olvidar los derechos y garantías constitucionales de la materia. Esto es debido a que muchas veces la violencia laboral, provoca en la víctima un estado de encierro en el problema (falta de escape o huida), un estado de emergencia en la salud, que lleva a altos niveles de estrés y dicho agravamiento psicológico luego impacta en la salud física incluso con algún tipo de discapacidad permanente (Carriaga, 2013).

Como punto final me parece importante recalcar alguna de las consecuencias en la salud psíquica de las personas afectadas por *mobbing*, donde la doctrina ha detallado algunas clases de depresiones que sufren y con qué tipo de defensas cuenta la víctima.

¹⁷ CNA del Trabajo, Sala VIII en autos “Diciano, Alicia Beatríz c/ El Parlamento S.A. Expte. N° 8431/07” (14/05/2008)

Según sea la influencia nefasta del acoso psicológico en la víctima que ha quedado deprimida, la depresión puede ser:

- a) Distemia (neurosis depresiva): la misma incluye síntomas crónicos a largo plazo, duran al menos dos años.
- b) Trastorno bipolar (enfermedad maníaco depresiva): cambios cíclicos en el estado de ánimo que van de lo eufórico (maníaco) al ánimo agobiado (depresivo).
- c) Depresión ansiosa: aparecen síntomas de ansiedad y depresión. No confundir ansiedad con euforia. Lo primero implica un estado de aceleración que no necesariamente implica una "exteriorización ruidosa."
- d) Depresión con síntomas somáticos prevalentes: las mismas se caracterizan por acentuar su estadía con algún tipo de dolencia o malestar físico permanente. Por caso: dolores de nuca, lumbares y faciales; trastornos del sueño, cansancio.
- e) Depresión posparto: según parece, el inicio de los síntomas depresivos se produce entre la 8 a 12 semanas después del nacimiento. No obstante ello, agregó, entiendo que tales plazos vienen a acelerarse notablemente con el *mobbing*, dada la sensibilidad más refinada que vive la mujer luego de haber dado a luz.
- f) Depresión severa: existieron casos donde debido al *mobbing* padecido por el trabajador, el mismo tuvo dos intentos de suicidio (González Pondal, 2010, p. 01).

Como último punto veremos cuáles son las defensas y protecciones del trabajador frente a una situación de acoso en el trabajo. La doctrina ha distinguido las posibles defensas dentro de la empresa, en la vía administrativa y en la vía judicial. Dentro de la empresa, el trabajador no solo podrá continuar el procedimiento de denuncia e investigación que se encuentre previsto en el reglamento interno sino que también podrá solicitar intervención del sindicato, o recurrir a la Comisión de Higiene y Seguridad de la empresa. En la vía administrativa podrá realizar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o ante la autoridad administrativa que corresponda, a efectos de que se realice una investigación. Como último, en la vía judicial el trabajador tendrá cinco alternativas: a) intimar el cumplimiento del contrato, b) despido indirecto y c) reparación del daño moral y material provocado por el acoso, en donde habrá que tener en cuenta si la indemnización

tarifada por despido puede ser un obstáculo para admitir la reparación de otros daños por encima de la misma, cuestión a la que me referiré en el alcance de la reparación (Mangarelli, 2008).

b) Requisitos que impone los autores para la existencia de la figura

Este fenómeno tiene por característica que constituye un proceso prolongado de larga duración. Ello, porque no es un episodio aislado, sino una reiteración de actos de hostilidad, con la intención del agresor de disminuir a su víctima para que renuncie. El proceso no necesariamente debe ser iniciado y terminado por una misma persona, sino que pueden intervenir en su ejecución varias (Muñoz Barda, 2014).

De todos modos y de manera controversial con lo que sostiene gran parte de la doctrina, existieron algunos fallos en donde no fue requisito necesario que la conducta se repita por un período mínimo de seis meses, uno de ellos “Givone” ya citado, en el que se hizo lugar a las pretensiones de la actora a quien se la acosaba psicológicamente desde hacía menos de seis meses (Muñoz Barda, 2014).

Parte de la doctrina entiende que el *mobbing* se caracteriza por:

1. Conductas dirigidas a afectar la dignidad humana: tienen la intención de causar daño, que perjudican la integridad física y psíquica del trabajador, por lo que se puede observar una relación directa con el derecho a la salud. Se manifiesta a través de comportamientos, palabras, gestos, actos o escritos que ponen en riesgo su empleo o degradan su trabajo.
2. Esas conductas deben manifestarse en el ámbito laboral.
3. Las conductas persecutorias que perjudican al trabajador, deben ser habituales y reiteradas, debido a que su repetición y sistematización es lo que las convierte en destructivas. Por ello, es improcedente tener por acreditado el *mobbing*, si la conducta

injuriosa no se produjo en forma sistemática y por un tiempo prolongado. Se sostiene que una sola agresión aislada puede ser un acto de violencia, pero no de acoso laboral.

4. El propósito es que el afectado, abandone su trabajo sin tener que ser despedido, o como sostiene la psiquiatra Marie-France Hirigoyen, degradar su trabajo y que se valla por cuenta propia. De tal modo, que si no existe este objetivo, o se persiguen otras finalidades distintas como la venganza, no habrá *mobbing*. Aquella persona que agrede, acosa, no busca el daño por el daño mismo, sino un resultado específico; tiene una actitud premeditada, dirigida hacia otro para destruirlo, con la intencionalidad de apartarlo de su trabajo.

5. Las manifestaciones más frecuentes suelen ser: Aislamiento, incomunicación o interrupciones en la comunicación; ofensas de todo tipo; maltrato; se priva a la víctima de su capacidad de expresión; se la desacredita; no se le otorga reconocimiento por el trabajo realizado, logros obtenidos; desvalorización hacia su persona o su labor; se le realizan falsas acusaciones, aislamiento y/o excesivo control; se busca desestabilizarla mentalmente; se aplican sanciones disciplinarias injustas; se magnifican las consecuencias de errores en el trabajo, se le asignan más cantidad de tareas y responsabilidades que a sus pares o funciones por debajo de su calificación profesional; etc.

Además, al ser un proceso destructivo muy sutil y premeditado, la víctima suele comenzar a pensar que parte de la responsabilidad reside en ella misma y ella es el “problema”, por lo cual su autoestima empieza a bajar y tiene dificultades en hacer valer sus derechos, comunicar en forma inmediata las agresiones o violencias por temor a que la propia denuncia produzca un aumento del ataque o que termine perdiendo su trabajo por el simple hecho de formularla.

En consecuencia el *mobbing* consiste en la repetición de comportamientos hostiles, donde la principal tarea del actor está enfocada en desestabilizar a la víctima emocionalmente, donde esta desarrolla, como reacción, graves problemas psicológicos más o menos duraderos, que le producen desequilibrios emocionales (Ivanega, 2012).

Para otros autores el *mobbing* consiste en 4 fases:

1ª) Fase de conflicto

Muchas veces suele ocurrir que dentro de una empresa o en el ámbito laboral, aparecen conflictos interpersonales y con ellos problemas puntuales, roces o incluso choques que pueden resolverse a través del dialogo o pueden crear el inicio de un problema más insostenible que tiene posibilidades de llegar a estigmatizarse, por lo que si el problema no se resuelve estaríamos entrando en la fase siguiente

2ª) Fase de *Mobbing* o de estigmatización

En esta fase el acosador comienza a planear y pone en práctica todas las conductas persecutorias y de hostigamiento en su víctima, de forma sistemática y por un tiempo prolongado, con el objetivo de ridiculizar y aislar socialmente a la víctima. Se puede decir que esta segunda fase ya es propiamente de *mobbing*. La víctima no puede comprender lo que sucede y puede llegar a negar la evidencia o evitar el fenómeno por temor a ser rechazado dentro del grupo al que pertenece. Esta fase es muy extensa en el tiempo y sirve para destruir a la víctima con el apoyo incluso activo o pasivo del entorno.

3ª) Fase de intervención desde la empresa

En esta fase, el conflicto es conocido por la dirección de la empresa, y el departamento de recursos humanos o la dirección de personal pueden tener una solución positiva o negativa del conflicto.

-Solución positiva del conflicto. En este caso la dirección de la empresa hace una investigación exhaustiva del mismo y toma la decisión de cambiar el puesto de trabajo del acosador o del trabajador/a acosado, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos necesarios para que no se vuelva a producir, aplicándole una sanción al hostigador.

-Solución negativa del conflicto. Habitualmente en estos casos, la dirección de la empresa suele ver a la víctima como el problema a combatir y se suma al entorno que la acosa.

4ª) Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.

Esta fase suele finalizar con el abandono de la víctima de su puesto de trabajo. En el ámbito público, los trabajadores/as suelen requerir cambios de puesto de trabajo que no suelen concretarse, mientras que en el ámbito privado la mayor parte de las víctimas toman la decisión de continuar en su puesto de trabajo y atraviesan un sufrimiento con resultados muy negativos para su salud, ocasionando un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa (Petruzzo, 2005).

Nos parece importante destacar que la doctrina resulta estar convencida que no es necesario acreditar un daño psicológico para que se constituya una situación de hostigamiento, y por ende el trabajador podría considerarse en una situación de despido indirecto. El autor prescribe que si se cumplen ciertas condiciones o presupuestos no es necesario la acreditación del daño psicológico y nombra las siguientes: a) *presión*, entendida como “toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque” b) *plan* entendida como una “presión ejercida de acuerdo a una premeditación, sobre la base de una intencionalidad concreta (renuncia del trabajador)” c) *intencionalidad*, entendida en doble sentido. “Por un lado, producir un daño al trabajador (su destrucción psicológica); y por el otro, lograr su decisión de abandonar voluntariamente su puesto de trabajo” (Reston, 2006). Sin embargo, el autor hace mención que no es el mismo tratamiento jurídico para que proceda el daño moral, puesto que en supuesto sí es necesaria la acreditación del daño psicológico como presupuesto para la procedencia del daño moral.

c) Analizar el alcance de la reparación ante estas situaciones

Tanto la doctrina como la jurisprudencia a lo largos de varios años se han cuestionado el alcance de la reparación ante las situaciones de acoso laboral. El mayor punto de inflexión que tiene tanto la doctrina como la jurisprudencia es verificar cuales son los argumentos y ante que situaciones se podría escapar de la indemnización tarifada del artículo 245 de la

L.C.T para ingresar al campo de la responsabilidad civil, mayormente en los casos de acoso moral que han producido un daño moral.

Tal como expone el siguiente autor conforme a la legislación vigente:

Para dilucidar si más allá de las relaciones laborales es posible ubicar al *mobbing* en el ámbito de la responsabilidad civil y para precisar si conductas de estas características pueden ser objeto de una condena civil por los daños ocasionados a la persona víctima del acoso y en su caso entender quienes deberían responder frente al ilícito es necesario explicar varias cuestiones.

Primero entendiendo que las consecuencias pueden ser patrimoniales (disminución en el patrimonio de la víctima generada por las lesiones a los bienes o intereses jurídicamente protegidos) o extra patrimoniales (daños psicofísicos y morales). Conforme el artículo 1737 del Código Civil y Comercial hay daño cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva.

Frente a la existencia concreta de un daño, el artículo 1749 determina que es "responsable directo quien incumple una obligación u ocasiona un daño injustificado por acción u omisión" y en tal caso como consecuencia de una acción antijurídica, el artículo 1716 prevé el deber de reparar.

Así mismo se puede decir que hay acción dolosa en ocasión de la existencia de una aserción de lo falso o disimulación de lo verdadero. Ante cualquier artificio, astucia o maquinación que se emplee para la celebración del acto (art. 271 CCyCN).

Concretamente, en el caso del acoso moral, las consecuencias derivadas de la pérdida del trabajo aparejan sin duda alguna consecuencias de índole económica que implican pérdida de rentabilidad a futuro, del mismo modo que padecimientos psicológicos y espirituales que interfieren en el proyecto de vida de la víctima. Si bien en la mayoría de las ocasiones es muy difícil restituirle a la víctima el estado anterior al hecho dañoso, el legislador ha postulado el concepto de la reparación plena del daño ocasionado (art. 1740 CCyCN). En definitiva, no existe obstáculo para reconocer la responsabilidad del agresor siempre que quede acreditada la concurrencia de los tres elementos exigidos por la jurisprudencia: un daño efectivo,

con secuelas para la salud corporal y psicológica del acosado; una conducta culposa del hostigador, a situar en los repetidos ataques que realiza contra la víctima, y, por último, una relación de causalidad suficiente entre el perjuicio y los comportamientos imputados al autor del *mobbing*. Entonces, al existir daño, el afectado puede reclamar directamente al causante y al no existir relación contractual entre ellos, habrá de solicitar la tutela resarcitoria ejerciendo la vía civil en pos de sancionar el quebrantamiento del deber de no dañar; de su deber contractual de protección eficaz; incluso, ejercitar acciones simultaneas, una en sede civil y otra ante la sede laboral (Pirovano, 2015, p.03).

Según determinados doctrinarios conforme a la legislación del Código Civil de Vélez, las sentencias que proponían la existencia y reparación del daño moral le daban una doble connotación a la injuria: por un lado se comprende que el sufrimiento o padecimiento de la víctima hace insostenible a la continuación de la relación laboral, por lo cual se condena a las empresas a pagar las indemnizaciones correspondientes de ley por despido sin causa, y por el otro lado se entiende que el sufrimiento de la víctima, causado por otro trabajador, además de ser la causal de despido, debe ser resarcido por parte de la empresa en virtud de los artículos en desuso 1.078 y 1.113 del mencionado cuerpo normativo civil.

Parte de la doctrina no está de acuerdo con este tipo de indemnizaciones y entiende que es necesario repetir, que la ley laboral argentina ha adoptado el sistema de indemnización laboral tarifada, lo que implica que todos los créditos que un empleado puede demandar se determinan en función de las indemnizaciones tarifadas que se encuentran en la ley de contrato de trabajo y si esto quiere ser reformado, no es el poder judicial el que deba hacerlo sino el poder legislativo a través de la modificación de la ley vigente. (Marqués, 2008)

Compartiendo la postura del doctrinario Marqués, me parece interesante citar otra opinión similar, donde además de sostener la postura de que todo daño moral se encuentra normalmente incluido en el concepto de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada, sostiene que es el juez laboral es quien debe resolver las cuestiones pertinentes a la reparación del daño moral. (Devoto, 2014)

Algunos autores sostienen que para establecer una indemnización al daño moral, se tiene que tener en cuenta las consecuencias por las cuales se produjo el acoso en la persona y la magnitud del daño que se causó. La autora sostiene en disidencia con otros doctrinarios en relación a la reparación del daño moral, que en principio no le parece desacertado que en algunos fallos se halla otorgado una indemnización agravada similar a la prevista para el supuesto de la mujer embarazada. Más allá de lo expuesto, se entiende que sería muy oportuno que la cuantificación de este daño sea tratado en el proyecto de ley del *mobbing* en virtud de su dificultad para determinarlo. (Muñoz Barda, 2014)

Tal como se señala en el fallo de los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo¹⁸ consideran que más allá de la indemnización tarifada de la ley de contrato de trabajo, está el derecho del trabajador víctima del acoso moral para ser indemnizado por una suma por separado. Este fallo será explicado en el próximo capítulo. (Carriaga, 2013)

Por último me parece importante recalcar que la doctrina sostiene que es el fuero laboral el indicado para resolver el daño moral derivado del acoso laboral, ya que el mismo posee métodos interpretativos propios que permite una mejor comprensión del conflicto (Reston, 2006).

d) Establecer la carga probatoria en el *Mobbing*

Para adentrarnos un poco en esta temática me parece oportuno citar una frase que parte de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas creada en nuestro derecho por Jorge W. Peyrano donde sostiene que:

El esquema de un proceso moderno debe necesariamente estar impregnado por el propósito de ajustarse lo más posible a las circunstancias del caso, evitando incurrir en abstracciones desconectadas de la realidad. Esto explica que modernamente se

¹⁸ CNAT, Sala VIII en autos "V. S. c/ Mutual del Personal del Banco de la Nación Argentina y Entidades Financieras Mupebna s/ despido" (30/08/2013) Expte. n° 9897/2009 -

conciba que las cargas probatorias deban desplazarse de actor o demandado o viceversa, según correspondiere...". En su virtud propone "que se debe colocar la carga respectiva en cabeza de la parte que se encuentre en mejores condiciones de producirla. (Meza y Boragina, s.f.)

Es necesario remarcar que tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen la aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba, en donde la parte que se encuentra con mayor dificultad en materia probatoria alcanzará a revertir la carga de la misma si logra acreditar la existencia de indicios que sustenten la situación fáctica planteada. Atento a esto la doctrina entiende que la inversión de la carga de la prueba no debe realizarse automáticamente puesto que nos encontraríamos frente un supuesto de inseguridad jurídica, ya que una correcta apreciación de los indicios por parte del juzgador podría resultar necesarios para decidir la inversión de la carga probatoria. (Gabet, 2012)

Algunos fallos de la justicia en la provincia de Buenos Aires han destacado la importancia de la existencia de los indicios ya que en virtud de la teoría de las cargas dinámicas de la prueba, el trabajador víctima de discriminación debe demostrar ciertos indicios de carácter netamente objetivos en los que funda la ilicitud del acto, quedando a cargo del empleador demostrar que el despido fue por un acto distinto al alegado por el dependiente¹⁹.

Asimismo, la jurisprudencia ha dicho que "... Ante la alegación de un acto discriminatorio mediando indicios serios y precisos en tal sentido, es al empleador al que le compete aportar elementos que excluyan la tipificación enrostrada, lo cual encuentra sustento en la teoría de las cargas dinámicas de las pruebas, según la cual, sin desmedro de las reglas que rigen el onus probando, quien se encuentre en mejores condiciones es quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que se sustenta su obrar..."²⁰

La doctrina no parece desacertada en plantearse el valor que tienen los indicios ya que en los procesos judiciales es de notable saber que es complejo disponer de pruebas directas

¹⁹Tribunal del Trabajo Nro. 2 de La Matanza "Villalba, Franco R. c. TheValueBrandsCompany de Argentina SCA" (15/02/2006) Publicado en: LLBA 2006, 641. Cita online: AR/JUR/119/2006

²⁰Trib. del Trabajo N° 2 de San Isidro en autos "Iglesias, Federico c/ Autopistas del Sol S.A." (22/09/2006) Publicado en: DT 2007 (junio), 707. Cita online: AR/JUR/9434/2006

debido a que el ejercicio de la violencia es sutil, donde el proceso es negado por el engaño y muchas veces la conducta empleada por el empresario puede aparecer oculta bajo pretextos como: rendimiento escaso, productividad, o reestructuración. (Muñoz Barda, 2014)

Como punto final me parece importante recalcar lo dificultoso que resulta para el trabajador que ha sido víctima del *mobbing*, probar las conductas violentas de las que fue víctima. Si bien nuestro código procesal civil y comercial de la nación en su artículo 377 consagra el principio donde aquel que alega un hecho debe probarlo, me parece que dicha rigidez debe adecuarse en los casos de *mobbing*, debido a que estas situaciones generalmente se dan en un ámbito de relativa privacidad, a escondidas, donde resultaría tiránico y diabólico hacerle acreditar los hechos a la víctima. Tal como lo ha señalado la Corte Suprema de justicia de la nación "... las reglas atinentes a la carga de la prueba deben ser apreciadas en función de la índole y características del asunto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional, a los efectos de dar primacía —por sobre la interpretación de las normas procesales— a la verdad jurídica objetiva, de modo que el esclarecimiento no se vea perturbado por un excesivo rigor formal..."²¹

En el presente capítulo pudimos observar como la doctrina ha señalado la urgente necesidad de legislar al *mobbing* y dentro de ello los requisitos necesarios para la existencia de la figura para tratar de evitar más demandas y sentencias contradictorias como así mismo los costos económicos y sociales que se le conciben a las empresas. Debemos entender que existen varios sectores laborales sin tutela jurídica y cuando se afecta la salud psicofísica de un trabajador, esto mismo debe considerarse justa causa de despido y motivo suficiente de reparación patrimonial. Ello no resulta tarea sencilla sino tal como lo nombro la doctrina, para dar soluciones a esta problemática deben modificarse las leyes actuales en donde se incorpore esta figura, que la misma tenga carácter sancionatorio y sea considerada como enfermedad profesional y donde el obrero pueda denunciar el acto de acoso ante un organismo competente en esta materia.

²¹CSJN in re "Galli de Mazzucchi, Luisa Virginia c/ Correa, Miguel Angel y otro"(06/02/2001) T.324, P. 115 (LA LEY, 2001-C, 959)

Asimismo nos pareció importante tener presente el alcance de la reparación ante estas situaciones de hostigamiento donde algunos entienden que el *mobbing* puede ser reclamado en forma accesorio y se ha tratado de resarcir a la víctima por la vía civil apartándose de la indemnización tarifada de la ley de contrato de trabajo. En cambio, algunos entienden que el *mobbing* puede considerarse causal de despido en los términos del artículo 242 de la LCT en donde todo el conjunto de estas situaciones hace pensar a la doctrina que quien marca el camino llenando el vacío legal es el jurista.

Por último tratamos el tema de la carga probatoria, cuestión tan debatida hoy en día, al que la doctrina y jurisprudencia han llevado adelante para tratar de ayudar a la víctima en estos procesos de tan difícil comprobación.

CAPITULO IV

En el presente capítulo analizaremos los principales fallos de la rama laboral, donde incluiremos e indagaremos diversos supuestos donde la jurisprudencia se ha pronunciado en torno al *mobbing*, tales como el entendimiento de la figura y la admisión de la misma, alcance de la reparación, encuadre jurídico y casos en los que procede esta figura y aquellos en los cuales no. Seguidamente analizaremos fallos destacados a nivel federal y provincial y otras resoluciones relevantes.

a) Antecedentes jurisprudenciales relevantes

Nos parece importante destacar casos de la jurisprudencia donde el juez que intervino se expidió en el sentido de incluir como enfermedad profesional al daño presentado por una trabajadora víctima del acoso psicológico sufrido en su ámbito laboral. "las patologías que padece el actor es como consecuencia del trabajo que realizaba, encontrando relación de causalidad directa con el mismo. Además de ello, debo considerar que la incapacidad determinada en la pericia médica está vinculada al trabajo".²²Otros fallos, lo han considerado como injuria en los términos del art. 242 LCT y justa causa de despido.²³ En este fallo se entendió que el "*mobbing*" es un maltrato repetitivo y sistemático por parte del superior jerárquico hacia el trabajador con la intención de segregarlo o eliminarlo de la comunidad de trabajo.

Por otro lado, hubo sentencias que condenaron al empleador a indemnizar a una trabajadora que sufrió "acoso moral" o "*mobbing*" en una relación laboral y demandó a su empleadora por daños y perjuicios. La condena se fundó en la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592, apartándose del sistema de indemnizaciones tarifadas para despidos que contiene la Ley de Contrato de Trabajo.²⁴

²²Cra. 4ª Trab. Mendoza en autos "Correa Cerpa, Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S.A. por Enfermedad Accidente", (2005)

²³CNTrab., sala VII en autos "Givone, Julieta Belén c/ Aguas Danone Argentina S.A., (29/04/2009), LA LEY 2009-E, 336, AR/JUR/12781/2009.

²⁴CNA Trab., Sala VI, en autos "Lúquez, María Concepción c/ Mario Salles S.A. y otro s/Accidente - Acción Civil", (2005)

Como podemos observar en estos primeros fallos vamos viendo la disparidad que presentaba la jurisprudencia en tratar de enmarcar esta figura, donde por un lado se lo definía como un proceso destructivo sutil que puede producir gran discapacidad en la víctima, por otro lado se lo considero como injuria en los términos del art. 242 LCT y por ultimo hubo sentencias fundadas en la ley antidiscriminatoria N° 23.592, donde se resarcio a la víctima daño patrimonial y moral apartándose del sistema de indemnizaciones tarifadas para despidos que contiene la Ley de Contrato de Trabajo.

Asimismo estos primeros antecedentes jurisprudenciales fueron los que dieron el puntapié inicial para ir conociendo más a fondo esta problemática de la no legislación de esta figura y como consecuentemente fallos posteriores trataron de resolver estas situaciones.

b) Concepto de *Mobbing* en la jurisprudencia

Contamos con el fallo “Rojas Chamorro”²⁵ donde “Se entiende por *mobbing* un maltrato repetitivo y sistemático por parte del superior jerárquico hacia el trabajador con la intención de segregarlo o eliminarlo de la comunidad de trabajo”

Según Diegues (2012, p. 01) cuyo análisis lo realiza del fallo “Vázquez”²⁶ dice que:

El *mobbing* es un intento deliberado de excluir al trabajador de su puesto de trabajo por la vía de la humillación, acoso general, abuso emocional y/o terror; para su configuración se necesita la figura de un líder, que puede ser cualquier empleado, que utiliza el colectivo de trabajadores como instrumento para hostigar con el asentimiento del empleador, tratando éste de desligarse del uso de la facultad disciplinaria, ya sea porque deja hacer o porque estimula el hostigamiento.

²⁵CNTrab., Sala X en autos “Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c/Audiotel S.A.” (28/02/2011), Editorial La Ley. Cita Online: AR/JUR/2651/2011.

²⁶CNTrab., Sala VIII en autos “Vázquez, Gabriela Nora c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” (09/08/2010)

c) Requisitos del fenómeno según los jueces

En el fallo se entendió que no se puede acreditar el acoso laboral invocado por una trabajadora, si luego de reincorporarse de una licencia trabajo solo un día, debido a que la figura de acoso laboral se distingue por ser una violencia psicológica de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, extremo que no puede ser verificado si la trabajadora presto sus tareas por un único día.²⁷

Se debe rechazar la demanda interpuesta por un trabajador que se colocó en situación de despido indirecto argumentando ser víctima de *mobbing*, ya que no intimó previamente a la demandada para que cese con el acoso laboral, entendiéndose que al actuar apresuradamente el actor omitió el principio de buena fe laboral y el de conservación del empleo previsto en el art. 10 L.C.T.²⁸

No se configura un supuesto de *mobbing* cuando se manifiesta en un ambiente de violencia general que afecta a la mayoría de los trabajadores de una empresa, ya que el *mobbing* consiste o se destaca por ser una agresión psicológica dirigida especialmente hacia la víctima, con la intencionalidad de generar daño o malestar psicológico, y/o su egreso de la organización empresarial.²⁹

Según otro fallo de importancia, el juez decidió hacer lugar a una medida cautelar solicitada por un empleado público con el propósito de que se le restituyeran las modalidades de prestación de servicios y la remuneración que gozaba antes de ser trasladado de sector, ya que la modificación arbitraria e injustificada de las condiciones de trabajo, del tipo de tareas, y la disminución injusta de su remuneración permitieron sostener la existencia de un supuesto de violencia en el ámbito laboral.³⁰

²⁷CNTrab, Sala X en autos “Justo, Patricia Verónica c/ Latín Panel Argentina S.A.” (27/12/2010)

²⁸CNTrab., Sala III “Kaplan, Eduardo Gabriel c/Swiss Medical Group SA” (30/11/2010)

²⁹CNTrab., Sala II in re “R., F. c/ Cablevisión S.A.”(12/10/2007)

³⁰CNACA Federal, Sala III en autos “C.M.L. - Reservada - Inc. Med. c/ Defensor del Pueblo de la Nación”(15/09/2009)

d) Casos que configuran *Mobbing* para la jurisprudencia

La ART debe indemnizar el daño psicológico sufrido por una trabajadora que fue acosada sexualmente por un compañero de trabajo, porque más allá de que la entidad sostiene que la afección psicológica provendría de un obrar imputable al agente y no a su parte, se acierta que el padecimiento fue producto de un ambiente de trabajo hostil y la enfermedad denunciada está contemplada en la Tabla de Evaluaciones de las incapacidades laborales.³¹

En el fallo, la trabajadora intimó a su empleadora por el cumplimiento de diversas obligaciones procedentes del vínculo y para que registre de manera correcta su categoría laboral y ante su negativa se consideró en situación de despido. El juez a-quo dio lugar al reclamo de la actora y contra dicha sentencia las demandadas interpusieron recurso de apelación, donde la Cámara ratificó la sentencia apelada.³²

La empleadora debe responder por los daños y perjuicios causados a un trabajador debido a que este fue sometido a una conducta discriminatoria e injuriosa por parte de su superior jerárquico, ya que no cumplió con su deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigido por los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 75 de la Ley de Contrato de Trabajo y 4 apartado 1 de la ley 24.557.³³

Corresponde otorgar al trabajador accionante una indemnización en concepto de daño moral en tanto se certificó que, al haber enviado de un mail a la empleadora mediante el cual efectuó reclamos sobre las condiciones laborales, empezó a padecer un trato de

³¹CNAT, Sala II en autos “G., M. G. c/ Olimpia Asociación Mutual y otros s/ despido” (30/10/2015)

³² CNAT, Sala II en autos “G., G. L. c/ Gerenciamiento Hospitalario S.A. y otro s/ despido” (29/05/2015)

³³CNTrab., Sala I in re “Leguizamón, Irma Isabel c/ Instituto de Investigaciones Metabólicas S.A. y otro s/accidente-ley especial” (31/08/2011)

hostigamiento que consistía en rotarlo de forma constante de una sucursal a otra y no asignarle tareas acordes a su categoría laboral.³⁴

e) Casos que no configuran *Mobbing* para la jurisprudencia

Un trabajador que se consideró despedido con fundamento en la causal de acoso moral interpuso demanda laboral. Al no probar la injuria invocada, la sentencia de grado no dio lugar al reclamo. Apelado el decisorio, la Cámara lo confirmó.³⁵

No se justifica que una trabajadora se considere en situación de despido indirecto argumentando que por causa de su embarazo y posterior maternidad comenzó a sufrir conductas persecutorias y de hostigamiento, ya que no pudo acreditar que a causa de ello le hayan quitado tareas, sino más bien existió una menor voluntad de su parte a las labores, ya que era vista la mayor parte del tiempo leyendo libros, actividad más propia de un pasatiempo.³⁶

Configura un ejercicio del *ius variandi* y no de *mobbing*, el hecho de que el empleador haya trasladado de establecimiento al dependiente, y le asigne tareas de menor jerarquía y de que con posterioridad a su reincorporación luego de haberse tomado una licencia no le hubiera asignado tareas específicas, ya que el *mobbing* se configura por ser un ensañamiento personal, continuo y denigrante.³⁷

³⁴CNT, Sala VII en autos “Añasco, Ariel c/ BBVA Banco Francés S.A.”(18/11/2010)

³⁵CNAT, Sala VIII en autos “Choque, José Ariel c/ Organización Courier Argentina S.A. s/ despido” (17/04/2015)

³⁶CNTrab., Sala VIII en autos “Restaino, Lida Clotilde c/Asoc. Civil Club Atlético Vélez Sarsfield s/despido”(13/12/2011)

³⁷CNTrab., Sala IX in re “Cobice, Oscar c/ Danone Argentina S.A.”(26/02/2010)

f) Fallos destacados a nivel federal

Una abogada que trabajaba en la Defensoría del Pueblo de la Nación, luego de retomar sus tareas a causa de una serie de licencias ocasionadas en asuntos familiares, fue reasignada a prestar funciones en la biblioteca de la Defensoría y, posteriormente, sufrió una disminución de su sueldo. La sentencia decidió que se le restituyera la modalidad de prestación laboral, se le abonaran diferencias salariales y se la indemnizara por los daños moral y psicológico sufridos.³⁸

g) Fallos destacados en diferentes provincias

Es procedente la acción de daño moral entablada por una docente en contra de la vicedirectora del colegio en el que trabajaba como consecuencia de los malos tratos recibidos, debido a que los inadecuados llamados de atención que le hacía en público, constituyen un hecho antijurídico y abusivo susceptible de ocasionar un daño –arts. 19 de la Const. Nacional y 1071 del Cód. Civil –, ya que la vicedirectora transgredió los límites de sus facultades disciplinarias, de dirección y de control transgrediendo la dignidad del subordinado y sus derechos patrimoniales.³⁹

Acreditado el *mobbing*, resulta improcedente la comunicación dirigida a la trabajadora en la que se le hacía saber que comenzaba el plazo de conservación del empleo en los términos del art. 211 de la Ley de Contrato de Trabajo, antes de que se colocara en situación de despido indirecto, pues, este supuesto legal solo procede en casos de accidentes o enfermedades inculpables y no en el supuesto de una enfermedad contraída a raíz o en ocasión de las tareas.⁴⁰

³⁸CNACA Federal, Sala III en autos “C. M. L. -Reservada- c/ Defensor del Pueblo de La Nación s/ empleo público”(03/04/2014)

³⁹CACyC de Formosa en autos “Toledo, María Eva Ramona c/ Trinidad, Elena Fermina s/ ordinario” (05/02/2015)

⁴⁰STJ de Río Negro, Sala Laboral y Contencioso-Administrativo Laboral in re “A., P. E. c/ S.A. Importadora y Exportadora de la Patagonia” (14/11/2012)

Cuando el trabajador se colocó en situación de despido indirecto al ser víctima de una actitud hostil y persecutoria por parte de su empleador, resulta justificado, ya que se pudo acreditar que era suspendido constantemente por supuestas llegadas tarde, en donde el resto del personal nunca era sancionado por tal motivo, y que durante el goce de su licencia anual fue intimado a retomar tareas bajo apercibimiento de tenerlo incurso en abandono de trabajo.⁴¹

h) Otras resoluciones relevantes

En el presente título vamos a analizar distintos fallos sobre el acoso moral, donde veremos como la jurisprudencia ha resuelto de manera diferente casos similares.

Principalmente me gustaría nombrar un fallo que ha trascendido y que ha dado relevancia a la cuestión del “*mobbing*”, debido a que un ejercicio abusivo del *Iusvariandi* puede configurar en determinados casos acoso psicológico:

Configura violencia laboral psicológica el hecho que el empleador asigne nuevas tareas al trabajador, si las mismas resultan nocivas y denigrantes comparadas con las que venía realizando -en el caso, el dependiente realizaba tareas de investigación y pasó a tareas administrativas- y aquél no acreditó cuál habría sido la motivación funcional en la que basó tal reasignación como para apreciar su razonabilidad, máxime si no fueron transitorias.⁴²

También hubo casos donde el juez condenó al empleador a responder por el daño psicológico que sufrió un trabajador que vendía artículos para el hogar debido al trato persecutorio que sufrió el mismo, siendo víctima de malos tratos, discriminación, amenazas de despido y que había sido trasladado arbitrariamente a otra sucursal de la misma empresa

⁴¹CTrab. de Mendoza en autos “Fariás, Eduardo Claudio c/ Jumbo Retail Argentina S.A., Jumbo Mendoza” (09/12/2009)

⁴²CNTrab., sala I, “Rodríguez Marcelo Fernando c/ Administración Federal de Ingresos Públicos A.F.I.P. s/despido”, (17/10/2011), IMP 2012-1, 277, AR/JUR/64529/2011.

en la que el volumen de ventas era menor y se trabajaba los domingos.⁴³ El concepto de violencia laboral en este fallo, se toma sobre la base de los fallos anteriores, de tal manera que se observa palmariamente cómo la jurisprudencia ha tenido que conformar mediante interpretaciones analógicas la solución a los problemas de “*mobbing*” en las empresas.

Podríamos observar algunos fallos trascendentales en donde se han hecho lugar a demandas interpuestas por trabajadores que se consideraron despedidos indirectamente debido a la existencia de malos tratos y agresiones verbales donde la condena se extendió solidariamente por daño moral a los empleados jerárquicos y como reparación del daño moral se fijó un año de salario.⁴⁴ Así mismo hubo fallos en donde se ha señalado una responsabilidad extracontractual por fuera de la ley de contrato de trabajo aplicando el art. 1078 del viejo Código Civil, donde los jueces consideraron que más allá de la indemnización tarifada, existe el derecho para ser resarcido con una suma por separado debido a que la actora había sufrido daño moral.⁴⁵

Otro claro ejemplo del vacío legal tiene que ver cuando jueces reconocen un daño moral a las víctimas argumentando que acreditado el acoso psicológico el mismo se prueba *in re ipsa*.⁴⁶ Si debemos hablar de la inversión de la carga probatoria es en el caso “Bonder” donde el trabajador al rechazar una orden injusta fue cambiado de tareas y despedido en un lapso de tiempo muy corto. Esto para el juez fue un indicio de acoso laboral en donde quien debe probar que en su accionar encontró una causa distinta es el empleador.⁴⁷

En el presente capítulo, observamos como la jurisprudencia ha dado diferentes respuestas ante el acoso psicológico en el ámbito laboral. Es de mucha importancia tener presente que

⁴³CNTrab., sala III in re “Castelao Jorge Alberto c/ Bosan S.A. s/despido”(21/10/2011) DT 2012 (febrero) DT 2012 (febrero), 246, AR/JUR/68292/2011.

⁴⁴CNTrab., sala III “Veira, Mónica P. c/ Editorial Perfil S.A.” (12/07/2007)

⁴⁵CNTRAB - SALA VIII, en autos "V. S. c/ Mutual del Personal del Banco de la Nación Argentina y Entidades Financieras Mupebna s/ despido" (30/08/2013) Fallo en Expte. n° 9897/2009

⁴⁶CTrab. Córdoba, sala V, en autos "Blasco María del Rosario c/ EPEC y otro s/ Ordinario" (2006)

⁴⁷CNT, Sala VII en autos "Bonder Silvina Fabiana c/ Perevent Empresa de Servicios Eventuales S.A y Otro s/ Despido" (30/09/2010)

no solo los jueces se han ido nutriendo entre ellos mismo, sino como se han ido capacitando en la materia a medida que pasan los años y estos temas se presentan con mayor frecuencia. Se pueden nombrar desde el primer caso de *mobbing* en argentina varios acontecimientos en donde la jurisprudencia pareciera exclamar por la tipificación de esta figura de acoso, que creo no es cualquier tema sino un gran problema el tener que lidiar todos los días de nuestro presente con este tipo de actitudes por parte de gente sin escrúpulos con intención de menoscabar al trabajador. Al analizar este capítulo, vemos una imagen de los jueces tratando de hacer su mejor esfuerzo por entender estas situaciones, pero a veces el disfraz de lo inmoral, que sería algo parecido a ocultar nuestro verdadero ser interior por frivolidades, hace pensar que los problemas solo se ocultan detrás de expedientes sin mucho significado. Hago esta referencia porque todo pareciera un laberinto, donde se trata de buscar un camino que llegue a la solución de los problemas. No estamos viendo cortar el problema de raíz con la tipificación de esta figura, programas de prevención, educación y ayuda a las víctimas. Si bien existen algunos, como la oficina de asesoramiento de violencia laboral en el ministerio de trabajo, creo que no alcanza porque es un problema más profundo de connotación social y con profundo dolor que solo sienten los “excluidos” de este mundo, los cuales muchas veces se ven obligados a realizar determinadas tareas por necesidad y no por elección.

CONCLUSIÓN FINAL

La pregunta inicial de este trabajo de investigación nos llevó durante nuestro camino a bucear por diferentes objetivos para dar con su respuesta. Inicialmente sostuvimos que el *mobbing* afecta el derecho constitucional a tutela judicial efectiva de aquellas personas que lo sufren. Ya culminando con esta investigación podemos concluir entonces que existe una vulneración a la tutela judicial efectiva, pero entendemos que se da de manera parcial. Aun cuando la afectación sea parcial, sigue siendo afectación por lo que entendemos que la hipótesis planteado *ab initio* se cumple.

Al analizar el capítulo segundo se estudió detenidamente la Tutela judicial efectiva razonada por Toller (2003). Este autor, habló sobre este principio y dijo que estaba compuesto por cuatro derechos a saber: el primero constituido por el derecho de las personas para acceder a un proceso judicial, el segundo es el debido proceso y defensa en juicio del mencionado proceso al cual se accedió, en tercer lugar el derecho a una sentencia justa desde lo formal y sustancial o material y finalmente el cuarto derecho conformado por la concreta efectividad jurisdiccional.

Luego de analizar estos cuatro elementos, concluimos que el fenómeno que tratamos aquí no afecta a todos ellos, sino tan solo a uno de estos derechos que componen el principio de tutela judicial efectiva. Las personas que sufren de *mobbing* pueden acceder a un juez y en efecto existe jurisprudencia que así lo demuestra. Además, no se afecta el debido proceso ni el derecho de defensa en juicio, por cuánto quienes han sido condenados como responsables de este flagelo, han podido ejercer sus defensas procesales. Las sentencias se hacen efectivas, por lo que tampoco sería este derecho el vulnerado, pero sí entendemos que se encuentra vulnerado el derecho a una sentencia justa desde lo material o sustancial. Se coincide en este punto con Von Fischer (2015) quien señala que la tutela judicial efectiva no está centrada en los aspectos formales para acceder al poder judicial, sino que se logre la completa efectividad de los derechos fundamentales de las personas.

Por ello, es menester resaltar que sí se afecta el derecho a la tutela judicial efectiva al no contar con una norma jurídica que regule el *mobbing* como situación especial, sino que se utilizan analógicamente otras figuras que no fueron creadas para esta situación. Se dijo que se afecta parcialmente, pero se afecta al fin. Es necesario que una norma contemple este supuesto, que defina la figura y los requisitos para su procedencia. Veo que en una primera

instancia debe haber una investigación por parte de la empresa para determinar si los acosadores son los empleados (v.gr. los mismos compañeros de trabajo) y por el gremio u otra entidad si el acosador es el empleador. Además debe contener el tipo de daño que repara y qué sanciones se le aplican al victimario, que a mi entender en el supuesto que fueran los mismos empleados deberían responder todos ellos de manera solidaria.

La falta de regulación del acoso moral en el ámbito laboral afecta el derecho constitucional de tutela judicial efectiva, debido a que el ciudadano y el poder judicial no cuentan con una norma que prevea estas situaciones encontrándonos en un escenario de inseguridad jurídica en donde la analogía se transformó en la válvula para dirimir estas cuestiones. Además, la regulación jurídica evitaría el peligro de tener sentencias contradictorias, cuestión siempre que debe ser evitada en el sistema jurídico. Se afecta también el derecho de igualdad consagrado por nuestra carta magna en su artículo 16, por cuánto que las mismas situaciones de *mobbing* pueden tener sentencias dispares. En un caso, el juez puede atenerse a la sanción tarifada de la L.C.T. mientras que otro juez puede aplicar la ley anti discriminatoria y por ende resarcir daño moral y material. Sería desigual que un trabajador obtenga equis cantidad de dinero como resarcimiento por daño moral, mientras que otra persona por la misma situación y ante distinto juez no obtenga resarcimiento alguno. Según se ha expresado en los capítulos al analizar este principio, hay desigualdad, cuando la ley contempla en forma distinta situaciones que son iguales, aunque no si contempla de forma diversa supuestos o casos que son diferentes.

Se debe recalcar con respecto a esto, que si bien la analogía viene hasta ahora funcionando de manera muy precaria, tanto el empleador como el empleado deben poder apoyarse en una normativa clara, precisa y objetiva. Esto debería beneficiar ambos y no perjudicar solamente a una de las partes. Se entiende que el Estado debería crear una norma que contemple este fenómeno, y cuya estructura debería contar con una reparación plena e integral siguiendo los parámetros de los nuevos artículos 1716 y 1740 del Código Civil y Comercial. Se debe amparar sobre daños patrimoniales y morales, actuales y futuros sufridos por las víctimas y regulado dentro de la competencia laboral. Resulta necesario remarcar asimismo para mitigar esta problemática, el principio de no dañar a otro con recepción en la actualidad por parte del nuevo Código Civil y Comercial en el art 1716 con sustento en el art 19 de la Carta Magna, el cual debe aplicarse en los casos de *mobbing*

horizontal a quienes realizan estas conductas y sancionarlos civilmente a resarcir el daño causado. Ante esta situación quienes deberían responder serían los empleados, ya que resulta injusto cargar sobre las espaldas del empleador las responsabilidades generadas por acoso psicológico máxime si este no cuenta con herramientas para dirimir la cuestión y si además no fue quien ejecutó las conductas. En cuanto al *mobbing* vertical, la cuestión está demasiado amplia y no se está respetando el principio de conservación del empleo. El problema se resolvería si el trabajador íntima al empleador para que éste último cese en su conducta, bajo condición de darse por despedido.

Asimismo, esta regulación debería contemplar los derechos y obligaciones del empleador, refiriéndose a las obligaciones de prevención del *mobbing* respecto del trabajador, como obligaciones de medios y no de resultado. Entiendo que debe liberarse de responsabilidad, en este tipo de situaciones concretamente, un empleador que acreditó haber adoptado todas las medidas de prevención razonables para impedir la aparición de las conductas humillantes. En cambio cuando no llega a tener conocimiento del caso, el trabajador es quien debe acreditar que el empleador fue debidamente notificado de la situación y no actuó con la diligencia necesaria. Este punto me parece importante destacarlo debido a que el empleador no puede ni debe garantizar que no se van a producir situaciones de hostigamiento dentro de la empresa, pero si debe poner toda la diligencia y prudencia en tratar de que estas situaciones no se manifiesten. Por eso creo necesario que se deba proteger con esta ley al empleador quien muchas veces pone todo su diligenciamiento, prudencia e investigación sobre un hecho pero para la mayoría de los tribunales laborales esto no basta, y esto muchas veces ocasiona que empresas familiares y pequeñas pymes tengan que quebrar económicamente para pagar indemnizaciones por culpa de trabajadores que desatienden rotundamente el principio de buena fe y de conservación del empleo. Tal como vimos en el ejemplo tratado en el capítulo número tres, el empresario al tomar conocimiento de la situación de hostigamiento laboral hacia uno de sus empleados, procedió a denunciarlo ante la asociación gremial, realizar un cambio de horario y puesto de trabajo sin afectar sus condiciones anteriores, para tratar de solucionar el problema. Pero esto no resultó, porque el empleador al darle crédito a los dichos de la empleada, esta se vio con la oportunidad de considerarse despedida con justa causa (art. 242 L.C.T.), al reconocer que su empleador sabía de la situación.

Esto nos lleva a analizar, que en principio hay que entender que la nueva legislación debe contemplar un tiempo prudencial y dictar un procedimiento, para que el empleador pueda investigar el hecho, denunciarlo y en su caso aplicar una sanción. Además para realizar cambios de oficinas o puestos sin afectar el salario, ni disminuir o degradar las tareas normales que realiza el empleado. Esto se debe a dos puntos fundamentales; el primero, es que estas situaciones son de muy difícil comprobación porque es un modo de hostigar discreto, silencioso, confuso; y el segundo es que la solución no es que la víctima abandone su puesto de trabajo y se contemple el principio de conservación del empleo por ambas partes.

Sobre este último principio creemos necesario ante todo, en un sistema que sea preventista que uno de los pilares fundamentales tiene que ser este principio. Ello, principalmente por la época en la que estamos viviendo. Justamente y para evitar que frente a cualquier actitud que se parezca a un *mobbing*, el empleado se dé por despedido, se podría arbitrar alguna medida, debido a que la L.C.T. y el Código Procesal Laboral tienen muy pocas medidas de reinstalación de puestos de trabajo, que solo se aplican a los dirigentes gremiales. Esto como sabemos debería ser más amplio y debería ser respetado tanto por el empleador como por el empleado, para tratar de disminuir los despidos sin justa causa o despidos indirectos. Se trata de un principio que el Estado debe tutelar y que en el supuesto del *mobbing* al no contar con una ley, muchas veces se encuentra afectado. La solución que se elige es una indemnización tarifada, en lugar de conservar el empleo al trabajador. Este último, sufre daños en su persona por el *mobbing* mismo y además como solución tiene que renunciar o darse por despedido ante la pasividad del empleador y por la falta de regulación normativa. Esto genera una asimetría, aun cuando sea indemnizado.

Considero que el deber de prevenir el *mobbing* es una obligación de medios y no de resultado. El empleador debe adoptar todas las medidas que estén a su alcance para evitar este tipo de situaciones. Ante una situación de este tipo, deberá abrir un proceso dentro de la organización que dure un tiempo prudencial, para que se investigue el hecho y se sancione al responsable. Finalmente puedo decir que esto ayudará a la descongestión de litigios en tribunales y disminución de costos para el estado.

Es importante decir que se afecta el principio de progresividad que fue tratado en el capítulo segundo de este trabajo. Como consecuencia de dicho análisis, se concluye que los principios establecidos en los Tratados internacionales no son meros derechos estáticos y abstractos sino que el país debe tomar medidas que progresivamente vayan volviendo efectivos esos derechos, prohibiendo la regresión y estimulando el avance. Se deben tomar todas las medidas para que la tutela judicial efectiva del derecho a no sufrir *mobbing* sea eficaz.

Debemos entender que al darle importancia a la salud mental laboral como bien jurídico que debe ser protegido se estaría logrando un mejor funcionamiento en las empresas, donde será pilar fundamental cuidar la salud psicofísica de los trabajadores.

Me parece interesante proponer como aporte una modificación en los artículos 62 y 63 de la L.C.T. por cuanto las partes deberían obrar con mayor buena fe, ajustando su conducta a lo que es un buen empleador y trabajador. Por otro lado, me parece que una modificación en el artículo 75 de la misma ley sería importante en los casos de *mobbing* horizontal. En ella se deberían otorgar potestades disciplinarias al empleador hacia los mismos empleados cuando existan estos problemas. La doctrina estima que el *mobbing*, actualmente está cubierto con el artículo 81 de la L.C.T., cuestión que creo que podría ser ampliada y mejorada con un agregado en este artículo. Ello, porque el 81 habla de la igualdad de trato que tiene que tener el empleador con el empleado pero nada menciona sobre los trabajadores pares. Es más reafirma la cuestión de que al empleador le está permitido premiar a un trabajador más laborioso, sin considerarlo una discriminación. Un aporte, para el supuesto de *mobbing* horizontal sería hacerlo un poco más extensivo, es decir que no sea solamente empleador/trabajador sino que la prohibición rija entre los propios compañeros de trabajo.

Algunas conductas que podría adoptar el empleador en el caso de *mobbing* horizontal para prevenir y hacer cesar estas conductas serían: la mediación, conciliación, intervención del gremio, interposición de medidas auto satisfactiva, solicitud al juez para que haga cesar de inmediato los efectos del *mobbing* o trasladar al agresor de lugar de trabajo cuando se ha constatado estas conductas.

En resumen cuando hablamos de la tutela judicial efectiva por que no pensar en dotar con mayor facultades al empleador para que haga cesar esas conductas, ya que el empleador 1) no cuenta con herramientas para hacer cesar estas conductas entre empleados 2) no se está haciendo uso del principio de conservación del empleo 3) está dejando sin sanción a quien realmente está cometiendo el daño.

Quisiera recalcar, que lo que me llevo a elegir esta temática fue pensar en la situación actual en la que vivimos, donde la violencia, el maltrato, la competitividad y el ir por todo a cualquier precio en el ámbito laboral está cada vez más presente y como todo el mundo sabe, hoy en día la situación no es fácil para ningún argentino, puesto que los empleos escasean y valiéndose de esto, los empleadores muchas veces someten a presiones, maltratos y conductas persecutorias injustificadas a los trabajadores, sabiendo que estos no tienen la mínima intención en querer renunciar, y por eso adoptan esas conductas.

Para concluir me gustaría tomar el pensamiento de Joaquín V. González, donde debemos entender a la patria como una idea colectiva en donde todos deberíamos tener un objetivo en común. Este, trata simplemente del derecho a la igualdad y respeto social como regla básica de convivencia, donde además tendríamos que empezar a pensar que las declaraciones, derechos y garantías que contiene nuestro ordenamiento jurídico no son simples fórmulas teóricas que solucionan nuestros problemas diarios sino que nos obligan a todos los individuos e instituciones como parte de esta sociedad a ponerla en práctica para formar un mejor país día a día.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina

- Abajo Olivares, F. (2010) *El fenómeno de la violencia laboral en el marco de la ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres y el decreto 1011/2010* Editorial La Ley online. Cita Online: 0003/402536
- Abajo Olivares, F. J. y Casamayor, M. L. (2007) *Mobbing y resiliencia. Las víctimas y su recuperación*. Editorial Abeledo Perrot
- Arce, F. (2015) *Regulación autónoma de la tutela anticipada* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/2905/2015
- Ayarza, S. y Peyrano, M. (2011) *Dimensiones del principio de tutela judicial efectiva y su proyección como acción preventiva en Principios procesales*, T. II Santa Fe: Ed. RubinzalCulzoni.
- Benítez, M. (2013) *Las mujeres son las víctimas más frecuentes de este tipo de delitos Avanza el proyecto que busca sancionar el acoso sexual laboral* Recuperado el 06/11/2015 de: <http://www.infojusnoticias.gov.ar/nacionales/avanza-el-proyecto-que-busca-sancionar-el-acoso-sexual-laboral-2320.html>
- Bidart Campos, G. (2007) *Manual de la Constitución Reformada* Buenos Aires: Editorial Ediar
- Carriaga, H. (2013) *Daño moral y salud en el ámbito del Derecho Laboral* Editorial La Ley Cita Online: AR/DOC/4071/2013
- Cerrutti, G. R. (2011) *Mobbing, discriminación y carga de la prueba* Editorial La ley Cita Online: AR/DOC/34/2011
- Coppoletta, S. C. (2007) *Mobbing: entre la injuria y la discriminación* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/1655/2007
- Devoto, P. A. (2014) *"Mobbing" y daño moral. Condiciones para su procedencia* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/4074/2014
- Devoto, P. A. (2015) *Comentario a la ley 9667 de la Provincia de La Rioja* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/1437/2015
- Diegues, J. A. (2012) *Mobbing* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/1357/2012

- Feldman, P. (2014) *El derecho constitucional a la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad* Publicado en Editorial La Ley Cita Online: AR/DOC/2272/2014
- Gabet, E. y Gabet, A. (2012) *El precedente "Pellicori" de la CSJN y la carga dinámica de la prueba (o prueba compartida) en el ámbito de los reclamos laborales por discriminación* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/1310/2012
- Gallegos F. (2008) *Recursos Directos (aspectos sustanciales y procesales)*, Buenos Aires
- Gil Domínguez, A. (2009) *Tutela judicial efectiva, medidas cautelares y patentes de invención* Publicado en: la ley 2009-c, 1304
- González Pondal, T. (2010) *Del mobbing a la depresión* Editorial La Ley Cita Online: AR/DOC/5687/2010
- González Pondal, T. I. (2008) *Criterios que inspiraron un fallo sobre "Mobbing"* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/379/2008
- González Pondal, T. I. (2013) *Apreciación errada del mobbing* Publicado en la ley online: DT 2013 (febrero), 255 Cita Online: AR/DOC/129/2013
- Grillo, I. I. (2004) *El derecho a la tutela judicial efectiva* Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/iride-isabel-maria-grillo-derecho-tutela-judicial-efectiva-dacf040088-2004/123456789-0abc-defg8800-40fcanirtcod>
- Grisolí, J. (2011) *Derecho del trabajo y de la seguridad social* Buenos Aires: Abeledo Perrot
- Guimaraes Ribeiro, D. (2004) *La pretensión procesal y la tutela judicial efectiva* Barcelona: Ed. Bosch
- Ivanega, M (2012) *Mobbing, acoso y discriminación en el empleo público* Editorial La ley Recuperado de: LA LEY 16/05/2012 , 1 • LA LEY 2012-C , 826 Cita Online: AR/DOC/2001/2012
- Mac Donald, A. (2010) *El proyecto de ley de Mobbing o violencia laboral* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/2793/2010

- Mangarelli, C. (2008) *Acoso en las relaciones de trabajo*, Ed. La Ley. Cita Online: AR/DOC/2698/2008
- Marqués, G. (2008) *Responsabilidad del empleador por el acoso sexual y psicológico de los trabajadores* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/2044/2008
- Meza, J. A. y Boragina, J. C. (s.f.) *Médicos y Abogados. La inconstitucional inversión en la carga probatoria de la culpabilidad incorporada al Art. 1753 del Proyecto Unificado del año 2012 (Segunda Parte)* Recuperado de: <http://www.lamutual.org.ar/newsletter45-meza.php>
- Muñoz Barda, G. (2014) *Mobbing. El acoso psicológico en el derecho laboral*, Ed. La Ley Publicado en: DJ 28/05/2014 , 1 Cita Online: AR/DOC/1054/2014
- Petruzzo, I (2005)*Reclamo de un trabajador por Mobbing o Acoso Moral en el trabajo* Editorial LL Patagonia
- Petruzzo, I. (2005) *Acoso moral en el ámbito laboral: Mobbing* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/3178/2005
- Peyrano, J. W. (s.f.) *Importancia de la consolidación del concepto de la tutela judicial efectiva en el ámbito del juicio civil y análisis de su contenido.* Recuperado de: http://faeproc.org/wp-content/uploads/2012/09/Ros_5.pdf
- Pirovano, P. A. (2016) *El mobbing o acoso moral en el ámbito de la responsabilidad civil* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/4475/2015
- Reston, A. (2006) *Mobbing: Problemáticas y tratamiento* Ed. La Ley Publicado en: DJ 29/11/2006 , 911 Cita Online: AR/DOC/3665/2006
- Roo, D. M. (2010) *Acoso laboral. Acoso Sexual. Diferencias y similitudes.* Editorial La Ley Cita Online: AR/DOC/1053/2010
- Rubio, L. (2001) *La prueba en la ley procesal del trabajo* Córdoba: Editorial Advocatus
- Sagüés, N. (2007) *Manual de Derecho Constitucional* Buenos Aires: Editorial Astrea
- Stortini, D. E. (2012) *¿Cuándo hay mobbing?* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/6606/2011

- Toller, F.M. (s.f.), *El moderno derecho de la tutela judicial efectiva: de las garantías formales al derecho a la protección de los derechos materiales*, Buenos Aires: Editorial Depalma
- Toselli, C. (2002) *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Tomo I* Córdoba: Editorial Alveroni
- Toselli, C. y Ulla, A. (2004) *Código Procesal del Trabajo Ley 7987 Comentado y anotado con jurisprudencia* Córdoba: Editorial Alveroni
- Treviño Ghioldi, S. (2009) *Acoso psicológico laboral: conceptualización y generalizaciones, jurisprudencia y medios probatorios en Argentina* Editorial La Ley Cita Online: AR/DOC/719/2009
- Von Fischer, M. (2015) *Algunas reflexiones sobre la responsabilidad del Estado por actividad judicial legítima y la tutela judicial efectiva* Editorial La Ley. Cita Online: AR/DOC/2758/2015

Legislación

- Código Civil y Comercial, 26.994
- Constitución Nacional
- Ley anti discriminatoria, 23.592
- Ley de Contrato de Trabajo, 20.744

Jurisprudencia

- CACyC de Formosa en autos “Toledo, María Eva Ramona c/ Trinidad, Elena Fermina s/ ordinario” (05/02/2015)
- CNA del Trabajo, Sala VIII en autos “Diciano, Alicia Beatríz c/ El Parlamento S.A. Expte. N° 8431/07” (14/05/2008)
- CNA Trab., Sala VI, en autos "Lúquez, María Concepción c/ Mario Salles S.A. y otro s/Accidente - Acción Civil", (2005)

- CNACA Federal, Sala III en autos “C.M.L. - Reservada - Inc. Med. c/ Defensor del Pueblo de la Nación” (15/09/2009)
- CNACA Federal, Sala III en autos “C. M. L. -Reservada- c/ Defensor del Pueblo de La Nación s/ empleo público” (03/04/2014)
- CNAT, Sala II en autos “G., G. L. c/ Gerenciamiento Hospitalario S.A. y otro s/ despido” (29/05/2015)
- CNAT, Sala II en autos “G., M. G. c/ Olimpia Asociación Mutual y otros s/ despido” (30/10/2015)
- CNAT, Sala VIII en autos “Choque, José Ariel c/ Organización Courier Argentina S.A. s/ despido” (17/04/2015)
- CNT, Sala VII en autos "Bonder Silvina Fabiana c/ Perevent Empresa de Servicios Eventuales S.A y Otro s/ Despido" (30/09/2010)
- CNT, Sala VII en autos “Añasco, Ariel c/ BBVA Banco Francés S.A.” (18/11/2010)
- CNTRAB - SALA VIII, en autos "V. S. c/ Mutual del Personal del Banco de la Nación Argentina y Entidades Financieras Mupebna s/ despido" (30/08/2013) Fallo en Expte. n° 9897/2009
- CNTrab, Sala X en autos “Justo, Patricia Verónica c/ Latín Panel Argentina S.A.” (27/12/2010)
- CNTrab., Sala I in re “Leguizamón, Irma Isabel c/ Instituto de Investigaciones Metabólicas S.A. y otro s/accidente-ley especial” (31/08/2011)
- CNTrab., sala I, “Rodríguez Marcelo Fernando c/ Administración Federal de Ingresos Públicos A.F.I.P. s/despido”, (17/10/2011), IMP 2012-1, 277, AR/JUR/64529/2011.
- CNTrab., sala I, “Rodríguez Marcelo Fernando c/ Administración Federal de Ingresos Públicos A.F.I.P. s/despido”, (17/10/2011), IMP 2012-1, 277, AR/JUR/64529/2011.
- CNTrab., Sala II in re “R., F. c/ Cablevisión S.A.” (12/10/2007)
- CNTrab., Sala III “Kaplan, Eduardo Gabriel c/ Swiss Medical Group SA” (30/11/2010)
- CNTrab., sala III “Veira, Mónica P. c/ Editorial Perfil S.A.” (12/07/2007)

- CNTrab., sala III in re “Castelao Jorge Alberto c/ Bosan S.A. s/despido” (21/10/2011) DT 2012 (febrero) DT 2012 (febrero), 246, AR/JUR/68292/2011.
- CNTrab., Sala IX in re “Cobice, Oscar c/ Danone Argentina S.A.” (26/02/2010)
- CNTrab., sala VII en autos “Givone, Julieta Belén c/ Aguas Danone Argentina S.A., (29/04/2009), LA LEY 2009-E, 336, AR/JUR/12781/2009.
- CNTrab., Sala VIII en autos “Restaino, Lida Clotilde c/ Asoc. Civil Club Atlético Vélez Sarsfield s/despido” (13/12/2011)
- CNTrab., Sala VIII en autos “Vázquez, Gabriela Nora c/ P.A.M.I. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados” (09/08/2010)
- CNTrab., Sala X en autos “Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c/ Audiotel S.A.” (28/02/2011), Editorial La Ley. Cita Online: AR/JUR/2651/2011.
- CSJN in re "Galli de Mazzucchi, Luisa Virginia c. Correa, Miguel Angel y otro", (06/02/2001) T.324, P. 115 (LA LEY, 2001-C, 959)
- CTrab 4ª de Mendoza en autos “Correa Cerpa, Patricia Alejandra c/ Aguas Danone de Argentina S.A. por Enfermedad Accidente”, (2005)
- CTrab. Córdoba, sala V, en autos "Blasco María del Rosario c/ EPEC y otro s/ Ordinario" (2006)
- CTrab. de Mendoza en autos “Fariás, Eduardo Claudio c/ Jumbo Retail Argentina S.A., Jumbo Mendoza” (09/12/2009)
- Sala X, de la Cámara Trabajo de Córdoba en autos “Granillo, Germán c/ Carlos Adrián Bettini” (15/03/2001)
- STJ de Río Negro en autos "Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A s/ Sumario s/ Inaplicabilidad de ley" (06/04/2005.)
- STJ de Río Negro, Sala Laboral y Contencioso-Administrativo Laboral in re “A., P. E. c/ S.A. Importadora y Exportadora de la Patagonia” (14/11/2012)
- Trib. del Trabajo N° 2 de San Isidro en autos "Iglesias, Federico c/ Autopistas del Sol S.A." (22/09/2006) Publicado en: DT 2007 (junio), 707. Cita online: AR/JUR/9434/2006
- Tribunal del Trabajo Nro. 2 de La Matanza "Villalba, Franco R. c. The Value Brands Company de Argentina SCA" (15/02/2006) Publicado en: LLBA 2006, 641. Cita online: AR/JUR/119/2006.

- TSJ en autos “Légora, Humberto A. c/ Empresa Independencia S.A.C.I.F. – Demanda – Recurso de Casación” (24/06/1983)

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO

FINAL DE GRADUACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Pardo, Valentín
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	35.638.210
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	EL ACOSO LABORAL EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO. ASPECTOS CONSTITUCIONALES EL “MOBBING” EN EL DERECHO ARGENTINO Y LA CONSTITUCIÓN NACIONAL
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	valentinpardo67@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	UNIVERSIDAD SIGLO 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica
que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.