



## **TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

**NORMA BETINA VICCHI**

**ABOGACIA**

***MOBBING***

**¿Cómo se vinculan *Mobbing* y discriminación en las relaciones laborales?**

**2016**

## Resumen

*Mobbing* o acoso psicológico en el trabajo, consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros subordinados o jefes 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 modalidades ilícitas (Piñuel y Zabala, 2003)” (Mac Donald, 2008, págs. 23-24).

En el *Mobbing* se despliega una violencia ilimitada, desarrollándose un verdadero proceso de destrucción físico y psíquico, a través de una serie de conductas abusivas, que tienden a deteriorar a un trabajador, sin distinción de género, lesionando su dignidad, suscitando problemas psicológicos y la aparición de enfermedades, e induciéndolo al suicidio en los peores casos, como solución a su desesperado pedido de auxilio. La nota sobresaliente de las conductas abusivas desplegadas en su desarrollo, es que consideradas individualmente parecen inofensivas pero su reiteración las torna nocivas. Revestido de un propósito egoísta, cuya intención encubierta es provocar el cansancio del trabajador a fin de que abandone su empleo o desista de alguna pretensión.

## **Abstract**

*Mobbing* or psychological harassment at work is continuous, deliberate and degrading verbal and moral abuse that receives a worker by another or other fellow subordinates or bosses who treat him cruelly, in order to achieve their annihilation or psychological destruction and to obtain their exit from the organization through various illegal methods (Piñuel and Zabala, 2003) "(Mac Donald, 2008, pp. 23-24).

In *Mobbing* unlimited violence it unfolds, develop a genuine process of physical and psychological destruction, through a series of abusive behaviors that tend to impair a worker, regardless of gender, injuring their dignity, raising psychological problems and onset of disease, and inducing suicide in the worst cases, as a solution to their desperate cry for help. The outstanding note of abusive behaviors deployed in its development, is that taken individually seem harmless but repetition makes them harmful. Clad in a selfish purpose, whose covert intent is to cause worker fatigue to abandon their jobs or desist from any claim.

# Índice General

Resumen.....	1
Abstract.....	2
Índice General.....	3
Introducción.....	6
1 Capítulo I. <i>Mobbing</i> .....	10
1.1 Introducción.....	10
1.2 Concepto de <i>Mobbing</i> .....	10
1.3 Tipos de <i>Mobbing</i> .....	16
1.4 Fases del <i>Mobbing</i> :.....	17
1.5 Desde el punto de vista de la Organización:.....	17
1.5.1 Fase de conflicto o incidentes críticos.....	17
1.5.2 Fase del <i>Mobbing</i> o estigmatización.....	17
1.5.3 Intervención desde la empresa:.....	18
1.6 Desde el punto de vista de la víctima:.....	19
1.6.1 Fase inicial:.....	19
1.6.2 Fase de conflicto:.....	19
1.6.3 Fase del escape:.....	19
1.7 Su dificultad probatoria.....	20
1.7.1 Objeto de la prueba:.....	20
1.7.2 En la valoración de la pruebas.....	20
1.7.3 Cargas dinámicas:.....	21
1.7.4 Medios de prueba.....	21
1.8 Síntesis de capítulo:.....	22
2 Capítulo II. <i>Mobbing</i> y su relación con otras figuras:.....	24
2.1 <i>Mobbing</i> y violencia:.....	24
2.2 <i>Mobbing</i> : sus diferencias con otras figuras.....	26
2.2.1 Acoso sexual:.....	26
2.2.2 Estrés laboral.....	28
2.2.3 Burn Out.....	29
2.2.4 Vaciamiento del puesto de trabajo.....	29
2.2.5 Bullying.....	30

2.2.6	Problemas organizacionales:.....	30
2.3	Síntesis del capítulo:.....	31
3	Capítulo III. Discriminación:.....	33
3.1	Concepto; .....	33
3.2	Discriminación y los derechos humanos .....	34
3.3	Discriminación y el principio de igualdad: .....	34
3.4	La discriminación y la dignidad humana .....	34
3.5	La discriminación y el principio de libertad:.....	35
3.6	Discriminación y violencia: .....	35
3.7	Discriminación un problema de personalidad: .....	36
3.8	Distintas clases de medidas contra la discriminación. ....	36
3.8.1	Acciones Afirmativas: .....	36
3.8.2	Discriminación inversa: .....	36
3.8.3	Discriminación negativa o peyorativa: .....	37
3.9	Etapas de la discriminación:.....	37
3.9.1	Etapa precontractual.....	37
3.9.2	Formalizado el contrato: .....	38
3.9.3	Al ejecutar el contrato: .....	39
3.9.4	Al extinguir el contrato .....	39
3.10	La antidiscriminación: .....	40
3.11	Síntesis de capítulo: .....	41
4	Capítulo IV. Antecedentes Legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales. ....	43
4.1	Introducción: .....	43
4.2	Legislación Nacional.....	43
4.2.1	Constitución Nacional:.....	43
4.2.2	Régimen de contrato de trabajo: Ley 20744 .....	45
4.2.3	Ley 23592: .....	48
4.2.4	Tratados Internacionales .....	49
4.2.5	Legislación Común: .....	51
4.2.6	Legislación penal .....	55
4.3	Jurisprudencia y Doctrina: .....	55
4.4	Síntesis de capítulo.....	67
5	Capítulo V ¿Constituye el mobbing un supuesto de discriminación? .....	69

5.1	Introducción: .....	69
5.2	Distintas razonamientos: .....	70
5.3	Síntesis de capítulo.....	77
6	Conclusiones finales .....	79
7	Anexos .....	84
□	Fallos Jurisprudenciales .....	85
7.1	“Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/demanda” .....	85
7.2	“Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A.” .....	86
7.3	“Perinetti, Daniel Alberto v. Megrav S.A. s/ despido”. .....	89
7.4	“Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A. y Servialimentos S.A. s/despido” ... .....	90
7.5	“Luquez, María Concepción c/Mario A. Salles S.A. y otros s /accidente – acción civil”.....	93
7.6	“Baqué, Segundo c/La Delicia de Felipe Ford S.A. s/ despido”.....	94
7.7	“Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/despido” .....	97
7.8	“Correa Cerpa, Patricia Alejandra C/Aguas Danone de Argentina S.A. S/ Enfermedad Accidente” .....	98
7.9	“Barrionuevo, Claudia Cecilia c/Provincia de Neuquén s/Acción de amparo” .....	98
7.10	“Veira, Mónica Patricia c/Editorial Perfil S.A. s/despido” .....	100
8	Bibliografía.....	102

## Introducción

Actualmente, en el mundo, una figura llamada *Mobbing*, centra la atención, por ser asiduamente un problema grave, con objeto claro y preciso, y con consecuencias perjudiciales para las organizaciones pero especialmente para el trabajador, principal afectado, para quien el trabajo al que debe acudir necesariamente por ser su medio de subsistencia, se convierte en un sueño angustioso que oprime su vida.

Las relaciones en el ámbito laboral son cada día más violentas, se han alterado en los últimos años por diferentes causas, entre las que resaltan, el ritmo del trabajo cada vez más acelerado, las organizaciones con conducciones arbitrarias, los malos ambientes de trabajo, la competencia desmedida instaurada, el temor por proteger el puesto de trabajo en estos períodos de escasos empleos y la preocupación por correr del medio todo lo que suponga un obstáculo para la meta profesional por inmoral que resulte, es un modo de vida diario.

El *Mobbing* o acoso laboral conforma un área donde el conocimiento está en desarrollo, por ser un enigma joven, es por este motivo, que en el trabajo realizamos una investigación exploratoria con el fin de aumentar el grado de familiaridad con el fenómeno relativamente desconocido (Hernández Sampieri, 2010). Utilizando así mismo el método descriptivo porque se enfila a hacer un detalle del fenómeno bajo análisis, mediante la interpretación de sus rasgos generales, a partir de variables ya conocidas (Yuni, 2006).

Es importante, en realidad es trascendental, la formación y el estudio del maltrato humano porque la violencia, llámese *mobbing* o discriminación, transgrede la dignidad, por lo tanto, daña la integridad del ser. Estar al tanto, saber cuándo no se está recibiendo un trato adecuado, poder identificarlo, y no callar por temor. Concientizar que en una relación laboral cada parte debe colaborar para mantener la avenencia, la armonía en el ambiente de trabajo aportando lo que le corresponde, sea liderazgo, comunicación, congruencia de valores en el sector empresarial, y no justificar ninguna actitud hostil hacia otro compañero por parte del personal. Saber cuándo se es víctima, porque los agravios generan responsabilidad por el daño ocasionado, en el acosador y en la empresa.

Un dato que merece ser resaltado, es que junto a la destrucción psicológica y física, que genera en el trabajador la pérdida de su empleo y la dificultad de conseguir otro en el futuro, quedando excluido del mercado laboral aparece un coste económico en el empleador quien debe soportar en el caso que se dicte una sentencia condenatoria, erogaciones no previstas además de la pérdida de confianza en la dirección y coordinación de su empresa como organización económica. Finalmente, la sociedad debe enfrentar su costo, manifestado en los gastos de asistencia y jubilaciones anticipadas (Mac Donald, 2008).

A través de esta investigación se puede aprender, y conocer sobre estas figuras, conocimiento que solo resultará fecundo, si se generan cambios a partir de él, evitando que tales hostigamientos se consumen o al menos, si no fuere viable su erradicación, acortar sus efectos tomando las medidas adecuadas. La necesaria prevención en el cuidado de las relaciones laborales, surge con la información y concientización de las problemáticas en el interior de las empresas y continúa con la decisión de hacerse cargo por parte de las empresas interviniendo en la mediación ante los primeros murmullos de malos tratos.

El trabajo buscó una posición respecto de este modelo de comportamiento denominado *mobbing*, como un problema que surge de las relaciones laborales, especialmente como expresión de la violencia laboral y su relación con la discriminación, cuyo aporte resulta manifiesto en los procesos de hostigamiento, siendo ella, otra manifestación de intimidación. ¿Cuál es la vinculación de estas figuras? ¿El *Mobbing* necesita de la discriminación para cumplir con su objetivo? ¿Configura el *Mobbing* una especie de discriminación?

La investigación se despliega a través de cinco capítulos, y da comienzo al primero con información sobre *mobbing*, presentando su concepto, características de la víctima, sentimientos que guían al hostigador, tipos de *mobbing*, fases por las que transita el proceso, teniendo en cuenta la organización y también la víctima, su dificultad probatoria con especial referencia a las pruebas dinámicas y medios de prueba.

El capítulo dos, describe la relación del *mobbing* con la violencia laboral y con otras figuras con las que comúnmente es confundido determinando semejanzas y diferencias.



En el capítulo tres, detalladamente se aporta el concepto de discriminación, su conexión con los derechos humanos y al igual que lo realizado en el caso del mobbing, la relación que guarda con la violencia laboral, asimismo su manifestación en las distintas etapas de la relación laboral.

En el país no existe una ley nacional sobre mobbing y esto es un obstáculo por la falta de delimitación de la figura, sin embargo dentro de la legislación argentina hay numerosas normas como por ejemplo la Ley suprema, el Código Civil, la Ley de Contrato de trabajo, tratados internacionales, entre otros, aplicables a estos casos, y serán analizadas en el capítulo cuarto, ya que a través de ellas los profesionales han obtenido respuestas para los afectados constituyendo además, un legado importante los razonamientos y conclusiones brindados por los mismos.

Los fallos de nuestros prestigiosos juristas, constituyen la columna vertebral en esta materia y nuestra investigación, tomó como inicio un caso jurisprudencial del año 2000 sobre violencia laboral pero fue en 2005 en el tribunal superior de Río Negro, donde por primera vez la justicia admitió el Mobbing como causa de despido indirecto, sin embargo, al carecer de legislación específica en la materia, la figura se subsumió en la de injurias graves sufridas por la víctima. Asimismo, casos que reflejan discriminación y *Mobbing* en forma conjunta o independiente, donde se advierte que los procesos de mobbing utilizan arbitrariedades para desarrollarse, significativos, como el caso Dufey donde la justicia hizo lugar al planteo de una trabajadora que fundó su despido indirecto en el maltrato psicológico (Álvarez Chávez, 2009), el caso Perinetti segunda sentencia en que el *Mobbing* volvió a ser consagrado, sumando la opinión de los estudiosos del tema en comentarios a fallos, revistas y libros específicos.

Para completar en el quinto capítulo, presentamos la relación entre las figuras como signos de violencia laboral y su incidencia sobre el trabajador objeto de persecución, analizando las distintas posturas doctrinarias con relación a las prácticas discriminatorias, coacciones, opresiones, persecuciones, que el hostigador desarrolla en el proceso de destrucción con el objetivo de alejar al trabajador de ese lugar. Las conductas de acoso actúan en conjunto con la discriminación buscando controlar a los individuos, oponiendo a una persona con otra, para que una de ellas escoja por dejar el trabajo, y así sacan del sistema a los trabajadores que no ensamblan en él, a los que su modo de ser los tornó originales. (Díaz, 2008).

Luego se exponen las conclusiones, síntesis de esfuerzo e investigación.  
Finalizando con la bibliografía utilizada como apoyo y marco teórico de este trabajo.

# 1 Capítulo I. *Mobbing*

## 1.1 *Introducción*

Heinz Leymann, reverenciado como el primer investigador que efectuó un estudio en profundidad del comportamiento “acosador” en las organizaciones humanas, centrándose en el ámbito de las relaciones laborales, pionero en la divulgación del *Mobbing* en Europa, fue el que aplicó el término al campo de la psicología laboral fijando esquemas sobre los que se realizaron trabajos posteriores (Toselli, Grassis, & Ferrer, 2007).

Término que proviene del verbo inglés “to mob”, que los diccionarios traducen como atacar en masa, atropellar, acosar.

“El *Mobbing* o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. Estas actividades tienen lugar de manera frecuente (como criterio estadístico, por lo menos una vez a la semana) y durante largo tiempo (por lo menos seis meses). A causa de la elevada frecuencia y duración de la conducta hostil, ese maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental, psicósomática y social (Leyman, 1996)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 7).

“Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves prejuicios psíquicos y físicos. El *Mobbing* es un proceso de destrucción; se compone por una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos (Leyman, 1996)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 8).

## 1.2 *Concepto de Mobbing*

En el análisis de Leyman encontramos las bases de lo que se entiende hoy por mobbing.

- ¿Pero qué es *Mobbing*?

Procedimiento en el que una persona o grupo de personas despliega una violencia psicológica extrema, de manera metódica y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo extendido (más de seis meses), sobre otro individuo en el lugar de trabajo, con la objetivo de aniquilar los puntos de comunicación de la

víctima, destruir su reputación, turbar el ejercicio de sus labores y conseguir que finalmente esa persona o personas abandonen su lugar de trabajo (Abajo Olivares, 2006).

Para comprender este fenómeno analizaremos esta definición delineada por Francisco Abajo Olivares:

- ¿Quiénes son los ofensores?

Podría ser una persona o un grupo de personas que estimulados diestramente por un individuo, el auténtico hostigador, realizan acciones masificadas, que individualmente nunca hubieran idealizado (Abajo Olivares, 2006).

El hostigador puede ser un compañero de trabajo o un jefe o superior que ostenta poderío de mando y dirección (Mac Donald, 2008).

- ¿Por qué una víctima es elegida?

Porque de un modo u otro resulta perturbadora para el agresor. Cualquier trabajador puede ser víctima a partir del momento que su presencia genere incomodidad en un hostigador (Toselli et al, 2007).

- ¿Cómo es la operación?

El concepto indica que se emplea una violencia psicológica extrema, abarcando cualquier acoso, ataque moral, ofensa psicológica degradación, humillación y toda acción u omisión que quebrante la integridad física y psíquica, moral o social de un trabajador durante su jornada de trabajo (Toselli et al, 2007).

Se busca que el trabajador padezca una sensación de soledad, incompreensión, desilusión y desesperanza (Abajo Olivares, 2006).

“Marie-France Hirigoyen: entiendo al acoso moral como proceso, en sí mismo, de desmoralización, deliberado y continuo (1999)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 9).

- En lo referente al factor tiempo:

Es un deterioro permanente y continuo de la víctima que puede durar años (Abajo Olivares, 2006).

- ¿En qué lugar se produce?

Durante la jornada de trabajo y en el lugar de trabajo, espacio donde las personas pasan la mayor parte de su vida útil y en el que desarrolla gran parte de su socialización (Abajo Olivares, 2006).

- ¿Qué finalidad persigue?

Conseguir que el hostigado deje el trabajo, sin embargo, el traslado a otro sector o dependencia dentro de la misma organización, pedido por la víctima pueda resultar satisfactorio para el hostigador. No son pocos los casos en que esta finalidad supera sus objetivos, ya que el trabajador devastado psicológicamente traslada su situación a sus relaciones personales y familiares (Abajo Olivares, 2006).

“El acoso laboral tiene como objetivo intimidar, opacar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la oportunidad que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel y Zabala, 2001)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 12).

Iñaki Piñuel y Zabala, incorpora un concepto usado por Marie-France Hirigoyen, el acosador como personalidad psicopática que desea dañar a la víctima de manera consciente:

“Un individuo perverso, en cambio, es permanentemente perverso; se encuentra fijado a ese modo de relación con el otro y no se pone a sí mismo en tela de juicio en ningún momento. Aun cuando su perversidad pase desapercibida durante un tiempo, se expresará en cada situación en la que tenga que comprometerse y reconocer su parte de responsabilidad, pues le resulta imposible cuestionarse a sí mismo. Estos individuos sólo pueden existir si “desmontan” a alguien: necesitan rebajar a los otros para adquirir una buena autoestima y, mediante ésta, adquirir el poder, pues están ávidos de admiración y de aprobación. No tienen ni compasión ni respeto por los demás, puesto que su relación con ellos no les afecta. Respetar al otro supondría considerarlo en tanto que ser humano y reconocer el sufrimiento que se le inflige (Hirigoyen, 1999)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 13).

Asimismo el propósito (dolo directo) puede consistir en que resigne su puesto o espacio físico de trabajo, o someterlo para que abandone determinadas pretensiones, o guiarse por puro narcisismo despótico del hostigador (Toselli et al, 2007).

- ¿Qué características tiene la víctima?

Según relata Francisco Abajo Olivares se tratan en general de virtudes y valores ansiados por el común de las personas. Un ser con semejantes características factiblemente capte nuestra devoción. De aquí surge la razón, porque cualquiera que sea admirado por quienes lo rodean, incluido el acosador, se torna objeto de su odio. Enumeramos algunas:

1. Rectitud, honradez, elevado sentido ético y de justicia: quien sea capaz de poner en práctica estos valores sociales haciendo de ellos sus valores personales, logrará el respeto de todos:

Pero, estas personas en razón de esos rasgos, son las que no se conformen con los relatos oficiales y deciden descubrir la verdad, son incorruptibles, señalan anomalías, plantean la incompetencia de maniobras encalladas en la organización, evidencian injusticias que sufren otros defendiéndolos públicamente, realizan preguntas que nadie se atreve a hacer, resultando ser fastidiosas no sólo para el acosador sino también para la organización (Abajo Olivares, 2006).

2. Autonomía, independencia e iniciativa personales:

Su presencia se hace notoria especialmente en organizaciones con dirección rígida, autoritaria. El trabajador que con temperamento y madurez comienza a cuestionar los procedimientos, pone en evidencia al mediocre que se ha manejado en un sistema inoperante y a la propia organización. En estos casos la organización perversa ataca al revoltoso (Abajo Olivares, 2006).

3. Capacidad para trabajar:

Capacidad que fluye de distintos factores como la inteligencia, aptitudes naturales, capacitación, etc. Tal vez el acosador ansiaba el lugar de la víctima y considera que esta no es merecedora de ese lugar. En verdad sabe que sí lo merece, pero su sentimiento de inferioridad no le permiten tolerarlo (Abajo Olivares, 2006).

4. Una vida personal o familiar satisfactoria y positiva:

Quien tiene gusto de vivir, le recuerda al acosador la vaciedad de su vida y su

desdicha afectiva, emocional y frecuentemente familiar. De ahí el odio (Abajo Olivares, 2006).

5. Popularidad en la organización:

Las estrategias sociales de la víctima son anheladas por el acosador que ansía ser popular y no es capaz de ver que él es el que no tiene las virtudes del otro, por eso quiere aniquilarlo. En algunos momentos el acosador fingía tener esas cualidades dentro del grupo, pero las conquistaba mediante manipulación, coerción, el uso de jerarquía, hasta que llegó la víctima que las tiene de manera natural (Abajo Olivares, 2006).

6. Cooperación y trabajo en equipo:

El hostigador no admite la idea de cooperación, por lo tanto si alguno la entabla piensa que trama otro propósito (Abajo Olivares, 2006).

7. Empatía:

Posibilidad natural de la víctima para entender al otro y sus problemas. El acosador no puede entender la empatía, ya que cree que el mundo está contra él y no confía en nadie (Abajo Olivares, 2006).

- ¿Cuál es el perfil del hostigador? Varía según el propósito:

- Acoso perverso: no tiene un objetivo funcional. Se trata de un sujeto patológico con impulso de destruir a la víctima o complacerse con su sufrimiento constante que le manifiesta el poder de dominación que tiene sobre ella. Son personalidades presumidas o narcisistas o directamente perversas (Toselli et al., 2007).

- Acoso institucional: siempre responde a un fin de lucro de la empresa y rara vez es desplegado por un sujeto único. Puede asumir dos formas:

Económico: busca la renuncia o abandono de la relación, de empleados que se han convertido en molestos pero que no han generado ningún motivo de reproche, eludiendo de esta forma las secuelas del despido directo sin causa (Toselli et al., 2007).

Estratégico: es aquel que se implanta a través de técnicas generadoras de competencia feroz entre los miembros del equipo bajo la excusa de aumentar la

productividad y la plusvalía de cada trabajador hasta su agotamiento, logrando facilitar su reemplazo por bajo rendimiento o por renuncia del propio trabajador (Toselli et al., 2007).

- ¿Qué sentimientos experimenta el hostigador?

Siguiendo el trabajo realizado por Andrea Mac Donald (2008) referimos algunos de los sentimientos que advierte el hostigador, tornándose la razón para dar inicio a un perverso proceso de acoso:

- ✓ Envidia: sentimiento que brota de la posición de rivalidad o cuando se desea obtener lo que posee el otro.
- ✓ Inferioridad de condiciones frente a la víctima: ve en la víctima un potencial enemigo capaz de destruir el poder que el posee.
- ✓ Celos: se reflejan en la realización de acciones destinadas a desacreditar la tarea de la víctima, haciendo comentarios maliciosos o críticas que causen al trabajador heridas.
- ✓ Mediocridad: se manifiesta en comentarios ridículos o injustos sobre la víctima
- ✓ Irritación: que lo impulsa a provocar la exclusión a la víctima de la organización
- ✓ Rivalidad: entre colegas respecto de la jerarquía o entre superiores y subordinados.
- ✓ Miedo: el hostigador se convierte en un ser violento debido a su gran inseguridad y su sentimiento de inferioridad frente a la víctima.

Seguidamente la citada autora comparte los medios que emplea el hostigador con el designio de arruinar las redes de comunicación de la víctima, devastar su brillo, turbar el ejercicio de sus labores (Mac Donald, 2008):

- ✓ Diálogo limitado.
- ✓ Extrema vigilancia.
- ✓ Reuniones habituales con el fin de ridiculizarlo ante todos sobre su trabajo.
- ✓ Variación de trabajos y actividades situándolo en otras que no son de su área.
- ✓ Prohibición de comunicarse con sus compañeros de trabajo.
- ✓ Gritos irritantes aptos de hacerla caer en llanto.



- ✓ Indiferencia y comentarios maliciosos sobre ella perpetrados con otros integrantes de la empresa. Rechazo dirigido hacia la víctima a la que se intenta disminuir, produciendo su inseguridad que puede reflejarse en la falta de capacidad para tomar decisiones inherentes a la realización de la tarea
- ✓ Suministro de información asimétrica: distorsión entre la información que posee el trabajador y la que tiene el empleador, causando confusiones en la comunicación.
- ✓ El hostigador exhibe errores efectuados por la víctima, a fin de que los demás crean que ella es la falla de la organización
- ✓ Se le obstaculiza salidas de emergencia ante una situación o caso fortuito.
- ✓ Negación del saludo y de la solidaridad entre los compañeros.
- ✓ Ridiculización de su vida privada o profesional.
- ✓ Amenazas a fin de que abandone la empresa.
- ✓ Sorpresa: desconcertando a la víctima con su comportamiento repentino.
- ✓ Aislamiento: haciéndolo sentir que ya no es parte de la organización, iniciado por una persona y seguido por otras de manera conjunta.
- ✓ Intencionalidad: hay dolo en la acción tendiente a causar un daño irreparable para la víctima.
- ✓ Manipulación: invasión en el terreno laboral y personal de víctima, utilizando su clave en la computadora, bloqueando e-mail, escuchando conversaciones telefónicas, introduciendo micrófonos.

### *1.3 Tipos de Mobbing*

- Horizontal: es acoso entre pares, donde los trabajadores ocupan puestos de similar nivel dentro de la pirámide jerárquica de la organización. Son acciones llevadas a cabo entre iguales (Abajo Olivares, 2006).

- Descendente ( Bossing): quien ostenta el poder o al menos una cuota suficiente de poder, acosa a uno o varios trabajadores situados en un nivel inferior dentro de la escala jerárquica y la pirámide organizacional (Abajo Olivares, 2006).

Es utilizado como una maniobra empresarial, y su fin es que el trabajador presente en forma voluntaria su dimisión y así no pagarle la indemnización por despido improcedente (Díaz, 2008).

- Ascendente: Cuando una persona que ocupa un cierto grado jerárquico

de tipo superior dentro de la organización es acosada por uno o varios de sus subordinados (Abajo Olivares, 2006).

#### *1.4 Fases del Mobbing:*

El mobbing se manifiesta a través de un desarrollo continuo y persistente en el tiempo.

#### *1.5 Desde el punto de vista de la Organización:*

##### *1.5.1 Fase de conflicto o incidentes críticos*

Estamos poco acostumbrados a solucionar los problemas de manera positiva, creativa y pacífica, lo mismo ocurre con las empresas, cuando éstos se producen, tienden hacia la negación o al desentendimiento con la ilusión de que los implicados lo resuelvan solos. Cuando el conflicto no se resuelve, se produce un punto de inflexión y comienza el aumento de enfrentamientos, dando paso al fenómeno del *mobbing* o acoso. Incluso un acosador perverso puede, directamente inventarse un conflicto que nunca existió, montando un engaño que respalde y justifique el proceso de acoso (Abajo Olivares, 2006).

##### *1.5.2 Fase del mobbing o estigmatización.*

El acosador comienza la estrategia de hostigamiento a través de una serie de comportamientos repetidos que analizados aisladamente y fuera del contexto en el que se dan, no implicarían agresión alguna ni intento de exclusión. La repetición de los mismos tiende a estigmatizar a la víctima, ridiculizándola o apartándola socialmente, sin embargo ella, durante esta etapa puede no ser consciente del hostigamiento e incluso puede negar esta posibilidad, justificando el actuar del acosador (Abajo Olivares, 2006).

Consecuencias que pueden generarse en el grupo de trabajo:

- La víctima es excluida y rechazada por sus compañeros de trabajo que piensan “algo habrá hecho”, en otras oportunidades se convierte en una especie de apestado donde nadie lo auxilia, ni se relacionan con él, por temor a que el acosador tome represalias con ellos, y en otros casos la opción que eligen es ignorar conscientemente lo que pasa (Abajo Olivares, 2006).

- El grupo busca silenciar a la víctima imponiendo un silencio general obligatorio, juzgan peligroso resistirse y que la resistencia de la víctima supone

peligro para ellos. Piden al acosado que se arregle con el acosador y en otras ocasiones resignación. Éstas formas de proceder de los compañeros llevan a la víctima a un estado de orfandad social y aislamiento, y es ahí cuando logra uno de los objetivos el acosador (Abajo Olivares, 2006).

### *1.5.3 Intervención desde la empresa:*

Cuando llega a conocimiento de la cúpula organizacional, generalmente representada por el departamento de Recurso Humanos, si lo hubiere, corrientemente optan por dos soluciones, la positiva, cuando investiga y convencida de la existencia del hostigamiento decide ponerle fin, sanciona al acosador, o cambia de puesto de trabajo a la víctima, al hostigador o ambos. Y la solución negativa, cuando en lugar de centrar su vista en el acosador, ve a la víctima como el problema a combatir, centrándose en sus características personales ya manipuladas. De esta manera la organización se suma a la situación de acoso (Abajo Olivares, 2006).

- Solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto

Existen pocos psicólogos especializados en la problemática del mobbing, por lo que será difícil que el trabajador hostigado sea diagnosticado correctamente. A su difícil situación, se suma que en muchas oportunidades la propia organización remite a la víctima a sus servicios internos de salud laboral, reforzando su estigmatización, como el trabajador que no está bien de la cabeza y por ese motivo debe pasar por el psicólogo (Abao Olivares, 2006).

- Marginación, salida de la organización y exclusión de la vida laboral

Luego de varias temporadas de licencias por enfermedad, mal calificadas por el psicólogo o psiquiatra, que se centra en sus características individuales olvidando el ambiente hostil, la víctima, no soporta la presión y puede rescindir el contrato. Otras veces tolera con tal de conservar su fuente de ingreso pero las probabilidades de cometer errores aumentan, disminuye su productividad y un despido “justificado” o un conveniente arreglo, hacen que la víctima deje la organización (Abajo Olivares, 2006).

Concluida la relación, el padecimiento se extiende a la odisea de conseguir un nuevo empleo, lo que resultará difícil o casi imposible, porque el estado mental en el que se encuentra la víctima no le permite trabajar y porque ante la solicitud de referencias, sus antecedentes son poco promisorios (Abajo Olivares, 2006).

## *1.6 Desde el punto de vista de la víctima:*

### *1.6.1 Fase inicial:*

Comienza el hostigamiento, y en la víctima se produce desconcierto. No sabe que está pasando ni por qué le pasa a ella. Cree que es un malentendido, no le da trascendencia, especulando que la situación volverá a la normalidad y en caso de proseguir, la organización lo ayudará, segundo error grave (Abajo Olivares, 2006).

El tiempo pasa y el acoso no cede. Busca a su familia y amigos para contarles lo que está pasando pero al estar confundido, la información que brinda es poco precisa. Su gente le aconsejará que se relaje, suponiendo que su reacción es resultado del estrés o exceso de trabajo. Ante esta rígida realidad, la víctima comienza a sentir aislamiento y negación dando paso a la segunda etapa (Abajo Olivares, 2006).

### *1.6.2 Fase de conflicto:*

El acosador incrementa sus ataques. La víctima debilitada, comienza a buscar cual ha sido su error y convencida de que la culpa es suya cambia su modo habitual de comportamientos, pero al experimentar falta de concentración, empieza a cometer errores hasta entonces inexistentes. Entra en depresión e inicia los síntomas de tipo psicosomáticos, como ardor de estómago, taquicardias, problemas de presión, dolores de cabeza, malestar generalizado, irritabilidad. Características que traslada a su vida cotidiana y a su hogar, comenzando las discusiones familiares y conyugales. La familia no sabe qué le pasa (Abajo Olivares, 2006).

### *1.6.3 Fase del escape:*

La víctima tiene su salud, física y psíquica debilitada. El profesional que interviene, ha decidido que el paciente, porque no lo considera víctima, luego de las licencias, ha superado su estado depresivo y debe regresar al trabajo. El acosador reinicia los hostigues y la víctima comienza a buscar alternativas de huida, un traslado, o un tipo de pre –jubilación definitiva de tipo médico. La organización está de acuerdo porque es una alternativa para eliminar la molestia. Factiblemente sea la propia víctima, la que con sus errores laborales y la disminución de su desempeño les brinde fundamentos para justificar un despido (Abajo Olivares, 2006).

## *1.7 Su dificultad probatoria*

### *1.7.1 Objeto de la prueba:*

La desmoralización y muchas veces el desistimiento a la hora de reclamar, se produce por el tema probatorio, porque la cuestión es comprobar su real existencia, lo que no resultará fácil para el trabajador abatido, considerando que estos actos aparecen solapados, se dan en escenarios donde habitualmente no hay testigos y no dejan marcas físicas (Toselli et al., 2007).

La violencia psicológica perturba íntimamente a la víctima, es una destrucción interna. La percepción del acoso es subjetiva, es la víctima, quien decreta si un comportamiento es degradante u ofensivo en base a su persona. Los hostigadores no dejan huellas, generalmente, negarán las consecuencias y manipularán su significado arguyendo que su propósito fue ayudar, que su acción es legal y fundada (Barbado, 2009).

Quien demande un acto de violencia laboral debe probar el corpus, es decir la materialidad del agravio, conductas, procederes, sucesos, acaecimientos, señales fácticas. Se necesitan indicios y presunciones a través de los cuales sea posible recrear vista de lo acontecido, imposibilitando que la dificultad de las pruebas sea un beneficio para el agresor y represente un nuevo tormento para la víctima (Barbado, 2008).

Probados los indicios del acoso, serán los demandados, autor del daño y empleador, los que deben certificar la ausencia de tal subjetividad al realizar los actos o hechos aparentemente arbitrarios, tomando el término discriminatorio en su acepción amplia, representativa de cualquier diferenciación (Toselli et al., 2007).

El acosador inculpa a la víctima de sus propias intenciones atribuyéndole sus errores y miedos. “Un individuo perverso podrá acusar de actos que no ha cometido a una persona a la que quiere descalificar. Aunque la persona salga del juicio rehabilitada, podrá perder la reputación e incluso el trabajo. Será esencial respetar la presunción de inocencia (Hirigoyen, 2001)” (Díaz, 2008, pág. 382).

### *1.7.2 En la valoración de la pruebas*

Si la duda recae sobre la apreciación de las pruebas en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla decidirán en el sentido más favorable al trabajador,

se trata de un principio general denominado *in dubio pro operario* (en caso de dudas a favor del trabajador) por ser éste la parte más débil de la relación y encontrarse en inferioridad de circunstancias, su aplicación resulta precisa y necesaria. En las cuestiones de hecho, en caso de duda, el resultado de la calificación será a favor del obrero (Barbado, 2009).

Correspondiendo meritar los hechos en su totalidad y no aisladamente. No es la intensidad de la gota la que genera el resultado, sino la repetición de dicha gota dirigida a un fin. De ahí que la importancia, la gravedad, no debe señalarse en los actos concretos (gota) porque pueden aparecer como actos o hechos justificados legalmente y generalmente no contienen un suceso de gran magnitud, sino en la conducta global, en el padecimiento de ese trabajador (Toselli et al., 2007).

### *1.7.3 Cargas dinámicas:*

En razón de la teoría de la carga dinámica de la prueba, en los casos en que es difícil o prácticamente imposible el aporte de elementos probatorios por parte de la víctima del acto discriminatorio o de acoso, quien deberá aportarlos, será la parte que se encuentre en mejores condiciones para producirla, impidiendo que el demandado, al limitarse en su escrito de contestación de demanda, a efectuar una cerrada negativa sobre la existencia del hecho, actué en disfavor de la parte contraria (Stortini, 2009).

El fundamento de la teoría de las cargas dinámicas radica en el principio de solidaridad ética que implanta el deber de probar sobre ambas partes y no solamente el actor, dispensando a la cuestión judicial mayor flexibilidad (Barbado, 2009).

### *1.7.4 Medios de prueba.*

Prueba de testigos: La falta de respaldo y rechazo de los compañeros es usual debido a que nadie aspira testificar en contra de sus superiores jerárquicos por miedo a revanchas o a convertirse en las próximas víctimas. Sumando a esto que los ataques suelen desarrollarse en la intimidad siendo dificultoso o imposible conseguir testigos (Barbado, 2009).

Prueba documental: será de mucho provecho, cartas, mail, avisos por incumplimientos, amonestaciones o correcciones incomprensibles, donde quede rastro del hostigamiento (Barbado, 2009).

Prueba pericial psicológica: Debe ser evaluado juntamente con los restantes

elementos probatorios porque el profesional no ostenta registros objetivos de los hechos relatados por la víctima, entre los que pueden señalarse pesadillas, inactividad cotidiana, miedos, etc. (Barbado, 2009).

### 1.8 Síntesis de capítulo:

Frecuentemente la convivencia laboral produce inconvenientes entre compañeros o entre dependientes y superiores, generando momentos de inquietud para quienes se ven incluidos en ellos. Son rutinarios, pasajeros ya que se debilitan con el paso de los días. Pero cuando se transforman en algo habitual y comienzan a encenderse avisos de persecución, hostigamiento, estigmatización, tratos que pueden considerarse discriminatorios, es cuando comienza la revelación denominada *Mobbing*.

El *Mobbing* no es un mero conflicto, no hay en él posibilidades de solución a través del diálogo, resultando espinoso de soportar y difícil de oponer resistencia. Se trata de un verdadero proceso de destrucción de la víctima, que abarca su estado psicológico y el debilitamiento de su salud, dejando marcas no solo en su persona sino en sus relaciones laborales, familiares y sociales de tal dimensión que lo llevan a la huida del trabajo y en los casos más graves al suicidio.

Deducción de lo expuesto, es que sólo un perverso o una organización con tales características pueden emprender un proceso tan violento, afectando no solo la dignidad, sino la integridad psicofísica de personas que en la mayoría de los casos sobresalen por sus cualidades personales, y al solo efecto de lograr su exclusión del puesto o de la organización por intereses personales, egoísmo, envidia, codicia, o para evitar las consecuencias de una indemnización. En otros casos la falta de interés de la empresa en resolver los problemas que genera la convivencia, será la oportunidad para la presencia de tal abuso.

En razón de la falta de técnicas o escaso esmero de las organizaciones en resolver los problemas tempranamente ocasionados en el personal y la insuficiente o nula especialización de psicólogos y psiquiatras en la temática, provocando que formulen diagnósticos erróneos, las víctimas atraviesan distintas etapas donde se profundizan los efectos del *Mobbing*, efectos que podrían evitarse o al menos atenuarse.

Este proceso de descrédito del trabajador puede durar varias semanas incluso

años, se desarrolla en su lugar de trabajo y no deja huellas físicas, por lo que se torna compleja la prueba pero no impracticable.



## 2 Capítulo II. Mobbing y su relación con otras figuras:

### 2.1 Mobbing y violencia:

Cuando escuchamos la palabra violencia, inmediatamente imaginamos maltrato, ofensas, injurias, agravios, y nos genera impotencia, nos desalienta porque sabemos que todo esto atenta contra la dignidad del ser humano. Sin embargo lejos de evitarse y de esfumarse, su revelación se da en todos los ámbitos donde transita la vida del ser humano:

- En el familiar afectando a miles de familias de cualquier sociedad sin distinción de niveles económicos y culturales.
- En el social, donde podemos mencionar cualquier comportamiento insensato como conflictos armados, terrorismo, asesinatos, violaciones, violencia delictiva, alejándonos de nuestra cualidad más preciada, ser racionales y acercándonos al salvajismo, al vandalismo.
- En el escolar, con más ímpetu recientemente, combatir el *bullying* se ha transformado en necesidad imperiosa debido a que las golpizas florecidas entre alumnos, entre pares, han sido el centro de miramiento en la sociedad.
- Y en el laboral suscitando secuelas, físicas, psíquicas y morales, difíciles de recuperar y perturbando la vida de trabajadores, porque la violencia despedaza la existencia, poniendo de manifiesto las reglas de esta sociedad actual que poco valor acumula por la vida ajena.

La violencia forma parte de la esencia del ser humano, desde la existencia de los primeros hombres en la tierra hay antecedentes de la misma. A través de ella se busca controlar al otro, mantenerlo bajo el mando, empleando conductas abusivas pero cualquiera sea la causa a la que respondan, producen maltratos. Lo que caracteriza a la violencia es el uso de la fuerza física (agresión) o psíquica (amenazas u ofensas) para lograr los objetivos propuestos (Díaz, 2008).

Existen distintos tipos de violencia:

- Directa: cuando se manifiesta en ofensas físicas. “Cualquier acción no accidental que provoque o pueda provocar a la persona daño físico, enfermedad o riesgo de padecerla” (Díaz, 2008, pág. 376).

- Psíquica: actos, conductas, o exposición a situaciones que agredan, dañando el desarrollo psicológico normal. Rechazos, insultos, amenazas, humillaciones, aislamiento (Díaz, 2008).
- De género: cuando se dirige contra una persona en razón de su sexo o género. Hay formas de violencia que atacan preferentemente a la mujer (Díaz, 2008).
- Esporádica o continua: dependiendo de que el hecho sea aislado o prolongado en el tiempo como el caso del mobbing (Díaz, 2008).
- Sexual: actividad que presiona para ejecutar actos sexuales en contra de la voluntad de la persona, o abusando de poder, de la autoridad o con engaños (Díaz, 2008).
- Laboral: cuando por acción u omisión se provoca un daño físico o psicológico al trabajador (Díaz, 2008).

La organización Internacional del trabajo (OIT) define a la violencia laboral como: “Cualquier acción, todo incidente o comportamiento que no pueda considerarse una actitud razonable y con el cual se ataca, perjudica, degrada o hiere a una persona dentro del marco de su trabajo o debido directamente al mismo” (Gambacorta, 2009, pág. 550).

El acoso moral puede detallarse como “toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad, o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo (Hirigoyen, 2001)” (Gambacorta, 2009, pág. 550).

En correspondencia con los conceptos reseñados, englobándolos, aparece la figura del mobbing conceptualizada como Psicoterror laboral (Gambacorta, 2009).

El *Mobbing* es un modo de violencia laboral que se caracteriza tal como lo expresamos en el primer capítulo, por ser una forma continua de persecución mediante la repetición de palabras o conductas que examinadas por separado parecen inofensivas, pero la rutina las transforma en destructivas, contrariamente basta una sola agresión para que exista violencia (Díaz, 2008).

Una segunda diferencia refiere a la finalidad de estas figuras remarcando que mientras la violencia busca el daño por el daño mismo, el hostigador persigue que ese

daño cause un resultado (Díaz, 2008).

En último lugar, la violencia al ser una reacción impulsiva no está marcada por la premeditación que asoma como marca patentada del acoso (Díaz, 2008).

## 2.2 *Mobbing: sus diferencias con otras figuras*

La violencia es el disparador común de un sin número de figuras, entre ellas las almas de este trabajo, *Mobbing* y discriminación, aunque también del acoso sexual, bossing, bullying, vaciamiento del puesto de trabajo etc.

### 2.2.1 *Acoso sexual:*

“El acoso sexual es una forma de abuso que incluye el hostigamiento reiterado y continuado de una persona con fines, métodos o motivaciones de naturaleza sexual, ejercido desde una posición de poder, físico, mental o jerárquico, generalmente en un contexto laboral, docente, doméstico o de cualquier otra índole que implique subordinación del acosado o acosada (Gonzalez de Rivera, 2002)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 59).

Se acosa sexualmente cuando se ambiciona torcer la voluntad ajena o romper una resistencia, utilizando métodos de presión, por la negativa o reprobación existente en la víctima (Díaz, 2008).

Podemos diferenciar esencialmente dos tipos de acoso sexual:

#### 2.2.1.1 *Chantaje sexual o acoso sexual puro:*

Caracterizado por el abuso de una posición de poder, para conseguir beneficios de contenido sexual. La persona que requiere el comportamiento tiene poder jerárquico o facultades para decidir el rumbo sobre la relación laboral atendiendo a la negativa o sometimiento de la persona (Abajo Olivares, 2006).

#### 2.2.1.2 *Acoso sexual ambiental:*

Es el desarrollo de comportamientos de naturaleza sexual, bromas de contenido erótico, pornográfico, comentarios degradantes basados en el sexo, exhibición de escritos, objetos que provocan un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y/o humillante para la víctima, pero sin consecuencias laborales negativas, como despidos, traslados, disminución de salario etc. (Abajo Olivares, 2006).

Podemos encontrar junto a estas dos formas, dos variantes:

### 2.2.1.3 *El acoso sexual como instrumento o herramienta de acoso institucional o de mobbing:*

Cuando las bromas o agresiones sexuales se utilizan como instrumento para humillar o degradar a la víctima. En estos supuestos más aún que en otros casos el género de acosador y de víctima es indistinto (Abajo Olivares, 2006).

### 2.2.1.4 *El acoso motivado por el género de la víctima:*

Se trata de una variante del acoso institucional. Lo esencial es que el acoso se inicia en función del género de la víctima ya sea hombre o mujer. En general se produce dentro de organizaciones que tradicionalmente han sido considerados a como “de hombres” o “de mujeres”. La diferencia de género se convierte a la víctima en el cuerpo extraño a combatir (Abajo Olivares, 2006).

Componentes como la cultura, el nivel de educación, el contexto en que se produce, la percepción individual que cada uno de los sujetos tenga del suceso son esenciales para establecer su calificación. Debe existir alguna manifestación por parte de quien se considere víctima, haciendo evidente que se trata de una conducta no deseada y ofensiva para ella. Por razones culturales, no por ello justificadas, quienes producen algunas de estas conductas no son conscientes de sus efectos o malinterpretan actitudes. Solo, una vez que el ofensor sabe, o que debería saber porque a pesar de no ser puesto en conocimiento resultan claramente ofensivas, insista en su realización, se puede hablar de acoso sexual (Abajo Olivares, 2006).

El acoso sexual es otra expresión de la violencia, que se manifiesta a través de las conductas de persecución tendientes a lograr el resultado propuesto (Díaz, 2008).

Se diferencia del *Mobbing*, porque las causas que pueden motivarlo y el objetivo final son diferentes. Pese a lo indicado, un incidente de acoso sexual, puede decantar en disparador de un proceso de mobbing, especialmente cuando el acosador no logró su cometido y en otros supuestos puede utilizarse como herramienta del mobbing (Abajo Olivares, 2006).

Se identifican, por la presencia de persecución en ambas figuras, pero orientada a distintos resultados, mientras que en el acoso sexual busca el aproximación del acosado guiado por una sobrepasada atracción, en el *Mobbing*

contrariamente, intenta el alejamiento del hostigado en razón de la antipatía que le despierta (Toselli et al.).

En el acoso sexual, la discriminación puede ejercerse como determinante del acceso a un derecho o beneficio, y si se rechazan las propuestas la consecuencia es privar al afectado de los beneficios que otros reciben en igualdad de circunstancias (Barbado, 2009).

En el *Mobbing* en cambio los ataques reiterados pueden consistir en diferentes actos de degradación de la víctima.

### 2.2.2 *Estrés laboral*

“Es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización” (Abajo Olivares, 2006, pág. 49).

El estrés incluye: el eustress, resultado de situaciones positivas y el distress, que es el resultado de sucesos negativos, tales como la exposición de trabajadores a factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo. Normalmente va unido al concepto de violencia (Díaz, 2008).

El individuo intenta adaptarse a presiones internas que sufre en la empresa, que pueden ser de orden físico, entre los que corresponde mencionar el desorden generalizado y escasa limpieza, poco espacio físico, de orden laboral relacionado con la actividad, como modificación de horarios, ausencia de control o excesiva dependencia, mucho trabajo o escasos del mismo, finalmente de orden social entre ellos, relaciones conflictivas, aislamiento, rivalidad, pero a veces las exigencias del entorno superan su capacidad para hacerles frente provocando reducción de la productividad de las empresas y descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren (Mac Donald A. , 2008).

No debe confundirse con el *Mobbing* aun cuando los damnificados de los procesos de acoso pasan por una fase de estrés, en razón de la diferencia que hay entre las víctimas de estrés y las de acoso laboral: “las primeras consiguen recuperarse con descanso o mejoras en sus condiciones de trabajo, mientras que las segundas sufren humillación durante mucho tiempo y los efectos sobre su salud son más graves y destructivos (Hirigoyen, 2001)” (Díaz, 2008, pág. 388).

A pesar de lo expuesto, resulta oportuno advertir que estos factores o elementos estresantes pueden manipularse premeditadamente por la organización o por un acosador y ser utilizados como herramientas de acoso, pero en sí mismos estos componentes no pueden considerarse *Mobbing*. Lo importante es determinar si milita un propósito con tales conductas, si es un accionar deliberado de una persona o grupo que conscientemente los manejan o son componentes de la organización que afectan o puedan afectar a la totalidad de los miembros (Abajo Olivares, 2006).

### 2.2.3 *Burn Out*

“Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (Maslach & Jackson, 1986)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 55).

Se puntualiza como “estar quemado por dentro”, es el desgaste profesional que soportan las personas prestadoras de servicios, expuestos a profundas tensiones, destacándose el ámbito de la sanidad, la enseñanza, u otras actividades que exigen altas demandas sociales como abogados, bancarios. Se presenta en etapas, denominadas las tres D: desgaste, desánimo y desesperanza (Díaz, 2008).

Sus componentes son: agotamiento emocional, deshumanización reflejándose en el crecimiento de modos negativos de insensibilidad y cinismo en la prestación de sus servicios, falta de realización personal considerando negativamente su propio trabajo y síntomas físicos de estrés como cansancio y malestar en general (Díaz, 2008).

Determinadas cualidades causan que una persona en situación de estrés desarrolle burn-out, como la sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los otros, dedicación al trabajo, idealismo, ansiedad, elevada auto exigencia (Abajo Olivares, 2006).

El estrés laboral y su especie, el burn out (profesiones u oficios típicamente estresantes) son producidos por el trabajo, independientemente de la culpabilidad de quien dirige u organiza (Toselli et al., 2007).

### 2.2.4 *Vaciamiento del puesto de trabajo.*

Puesto de trabajo:

“Se refiere al conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona, un conjunto

específico de deberes y responsabilidades” (Díaz, 2008, pág. 392).

Vaciamiento: “implica la salida de lo que estaba contenido”, al referirse a un puesto de trabajo, representa “la salida de las tareas relativas al nivel del trabajador, conforme a la jerarquía de este último en la organización” (Díaz, 2008, pág. 392).

El fallo “Rybar, Héctor Hugo c/Banco de la Nación Argentina s/despido” apuntado en el capítulo correspondiente a los casos jurisprudenciales sobresalientes en materia de mobbing, es una muestra de casos en que la violencia estructural toma formato de vaciamiento para menoscabar al trabajador en su puesto laboral. El trabajador sufrió vaciamiento del puesto de trabajo por ausencia de precisión de tareas o encargo de tareas menores pero luego fue presionado para acogerse a un plan de retiro voluntario estando próximo a jubilarse, haciéndose visible la existencia de un instituto diferente al vaciamiento, en este caso mobbing (Díaz, 2008).

#### 2.2.5 *Bullying*

Es una figura que no tiene relación con el ámbito del trabajo ya que se utiliza para puntualizar las amenazas y vejaciones que realizan determinados niños a otros (Mac Donald, 2008).

Es una forma de acoso, que contiene y propaga violencia en un específico lugar, la escuela. La violencia que padece la víctima destruye su autoestima y su identidad personal sumando la carga de que víctimas y agresores están penados a convivir generando en la víctima ansiedad y estrés, y miedo continuo que la lleva a desplegar manifestaciones agresivas. Es a través de la educación, que los niños se desarrollan su creatividad y capacidades, pero con miedo, baja autoestima, y violencia esto no será posible. La consecuencia es al fracaso escolar germinando una personalidad insegura y en muchos casos con tendencia al suicidio como único escape a su angustiante padecer (Díaz, 2008).

#### 2.2.6 *Problemas organizacionales:*

Una defectuosa organización del trabajo, inapropiadas condiciones laborales, liderazgo tiránico o dirección agresiva transgreden los derechos de los trabajadores y personifican medios de violencia, pero no de *Mobbing* (Abajo Olivares, 2006).

Resulta indudable que cierto grado de coacción y dependencia existe en todo empleo, pero quien ostente una dirección no puede desplegar su poder con conductas

arbitrarias (insultos, gritos) porque esto es maltrato y refleja violencia en la conducción, al mismo tiempo que la engendra en el destinatario del agravio. La motivación, no puede confundirse con explotación y la presión legítima no puede ser abuso (Díaz, 2008).

La violencia laboral refleja la falta de democratización de las relaciones laborales, en algunas empresas. Las facultades de organización y dirección del empleador no pueden utilizarse como elementos nulificantes del trabajador y sus derechos fundamentales (Gambacorta, 2009).

La diferencia con el acoso moral resulta clara:

“Mientras los procedimientos de acoso son ocultos, la violencia de estos tiranos caracteriales está a la vista de todos, incluidos los delegados sindicales, si es que los hay. Efectivamente, pese a que algunos, más hábiles o más manipuladores, consiguen escapar de ello, todos los asalariados reciben el mismo trato (Hirigoyen, 2001)” (Abajo Olivares, 2006, pág. 65).

### 2.3 Síntesis del capítulo:

Si imaginamos un gráfico, podríamos colocar como palabra principal o como concepto general a la violencia, que al basarse en acciones de maltrato, de ofensas, de humillaciones, constituyen arbitrariedades siendo un ultraje a la dignidad humana. Podemos encontrarla en todos los ámbitos sin distinción de niveles sociales ni culturales, existe en el familiar, social, escolar y en el laboral médula de nuestro trabajo, a su vez puede ser física o psíquica, esporádica o continua, sexual o de género.

Este concepto general lo concreta la violencia, por ser la génesis de la que se desprenden el resto de las figuras mencionadas, advirtiendo que determinados casos (*Mobbing*, bullying y acoso sexual) se ejecutan a través de acciones violentas, y otros (estrés, burn out, vaciamiento del puesto) son resultados de la violencia.

En razón de su particular forma de desarrollarse y su determinado objetivo es que podemos diferenciar al *Mobbing* de otras maneras, también violentas. Resultan ser junto al acoso sexual, métodos de persecución pero con motivaciones y fines diferentes. El estrés y su especie burn out, son producidos por la intensa labor y representan la respuesta del cuerpo a determinados factores sin intervención de la culpa del empleador, aunque bien pueden manipularse maliciosamente los elementos



que determinan su surgimiento y utilizarse como medios de persecución.

En razón de las pruebas ofrecidas podemos afirmar que el vaciamiento del puesto es una de las tácticas que usan las empresas en el camino recorrido para dejar afuera de la organización a un trabajador sin la reparación que debería otorgarse. El procedimiento del bullying es similar al de mobbing, la diferencia radica en que los actores son estudiantes y el lugar es un colegio. Concluimos mencionando que los poderes de organización y dirección del empleador deben ejercerse sin arbitrariedades, evitando toda explotación y presión excesiva de los trabajadores, porque una mala conducción genera violencia que aunque no es silenciosa como la desarrollada en los procesos de mobbing igualmente perturban a las personas en su rol de trabajadores.

### 3 Capítulo III. Discriminación:

#### 3.1 Concepto;

Discriminar tiene dos sentidos según surge de su búsqueda en el Diccionario de la Lengua Española. En el primero se hace referencia a separar, distinguir, señalar y en el segundo, que es más adecuado a nuestro trabajo, a dar un trato de inferioridad a alguien por motivos raciales, políticos, religiosos, etcétera (Machado, 2008).

Se resalta el etcétera que clausura el concepto, de uso poco habitual en el diccionario, ya que anticipa que el enumerado de posibles motivaciones es y debe ser necesariamente abierto (Machado, 2008).

Se integra con dos factores:

1. Posición de poder: alguna persona está en posición de disponer la eliminación de otra persona de un ámbito o al menos, incidir despectivamente en el trato que recibirá dentro del mismo (Machado, 2008).

La discriminación es un concepto amplio que abarca también el ejercicio de conductas de exclusión de la persona del ámbito de trabajo y de actitudes que inciden peyorativamente sobre el trato que recibirá dentro de ese ámbito (Machado, 2008) (Barbado, 2009, pág. 519).

2. Presencia de un “por motivo de”: algún atributo o cualidad del discriminado que tenga relación casual con el trato que recibe. El problema que hay es que siempre que alguien trata de modo diferente tiene alguna motivación, consecuentemente no puede considerarse a cualquier trato diferente, discriminación. La jurisprudencia a partir del caso “Ratto, Sixto c/Stani S.A.”, confeccionó la demarcación que hoy contiene el artículo 81 LCT, revelando que en base a razones objetivas, está permitido apartarse de la regla de trato igual (Machado, 2008).

Las motivaciones que deben considerarse discriminatorias son las que vienen a menoscabar, tal cual reza la ley 23592 en su primer artículo, algún derecho fundamental expresa o implícitamente garantizado por la Constitución Nacional (Machado, 2008).

“La tradición anglosajona entiende que no puede computarse como déficit de una persona ninguna circunstancia que no dependa de sus decisiones voluntarias. La raza, color, caracteres físicos, edad, son cualidades que el sujeto no ha elegido y no

pueden ser atribuidos como demérito” (Machado, 2008, pág. 47).

### 3.2 *Discriminación y los derechos humanos*

La discriminación, como lesión causada a la persona humana, desconociendo sus derechos a la libertad, igualdad y dignidad se relaciona con los derechos humanos fundamentales de las personas, nacidos de su condición de tal. Hablar de derechos humanos refleja imprecisión, puesto que todos los derechos, son humanos, en su lugar corresponde hacer alusión a los derechos fundamentales, entre los que se destaca el derecho a no ser discriminado, cualquiera sea la diferencia que a juicio de terceros pueda observarse (Mosset Iturraspe, 2009).

### 3.3 *Discriminación y el principio de igualdad:*

La legislación que se promulgó como resultado de la revolución francesa, finalizó con las instituciones feudales y abolió los privilegios de los aristócratas y del clero. Trajo la extensión de la libertad y autonomía a todos los hombres sin distinción de sexo, raza, lengua o credo (Iturraspe, 2009).

Para clamar el derecho a la no discriminación, debe existir un derecho que confiera igualdad. En este sentido el artículo 16 de la Constitución Nacional establece que todos los habitantes son iguales y por ende titulares de similares prerrogativas o poderes (Mosset Iturraspe, 2009).

La igualdad nace y tiene fundamento en la identidad de la naturaleza de todos los hombres (Stortini, 2009).

La Corte Suprema de Justicia de la Nación elaboró una definición incluyendo el concepto de igualdad como el de no discriminación: “La igualdad importa la obligación de tratar de modo igual a los iguales en igualdad de circunstancias, pero no impide que la legislación contemple de manera distinta situaciones que considera diferentes, con tal que el criterio de distinción no sea arbitrario o responda a un propósito de hostilidad a personas o grupos de personas determinados (fallo “Roque Carranza”, 1954)” (Mosset Iturraspe, 2009, pág. 60).

### 3.4 *La discriminación y la dignidad humana*

“Ser persona es un rango, una categoría que no tienen los seres irracionales, y la dignidad de la persona es el rango de la persona como tal (Machado, 1981)” (Mosset Iturraspe, 2009, pág. 61).

Esa dignidad, valor intrínseco propio y exclusivo del hombre, es indiferente a las características del ser (edad, la inteligencia, la salud mental), a la situación económica o social, a las cualidades, conductas o comportamientos, porque es inherente a su condición de tal, a su naturaleza humana y es en virtud de esta cualidad de ser digno que nace del derecho a la vida, que se prohíben las discriminaciones arbitrarias (Mosset Iturraspe, 2009).

### *3.5 La discriminación y el principio de libertad:*

Libertad, igualdad y dignidad son conceptos antagónicos a todo tipo de discriminación, consecuentemente, no aparecen garantizados si el individuo es sometido, humillado, discriminado o deshonrado. A la par, todo ser, debe aceptar las restricciones a su libertad de acción, marcadas para la convivencia social (Mosset Iturraspe, 2009).

### *3.6 Discriminación y violencia:*

Cuando se discrimina a alguien porque actúa o piensa de un modo diferente, existe violencia. La discriminación representa uno de los factores más estresantes que llevan a padecer enfermedades y accidentes (Díaz, 2008).

Los grupos vulnerables de la población son víctimas de acciones prejuiciosas cuando pretenden acceder al empleo, o dentro de él, quieren realizar cualquier gestión tendiente a un mejoramiento de sus condiciones laborales, sin importar si la discriminación se produce por motivos de sexo, raza, color de piel, edad, se lesiona la dignidad humana al tiempo que crea un clima hostil y adverso por el enrarecimiento de las relaciones humanas. De igual forma se exterioriza cuando hay desigualdad de oportunidades, inequidad salarial, preferencias por grupos o personas y otras manifestaciones de desconocimiento de cualidades y competencias en el ejercicio del trabajo (Díaz, 2008).

Otra forma puede observarse en los casos en que se nivela a la víctima con el grupo para que éste sea homogéneo. Se aplasta toda especificidad, de carácter, de comportamiento, de sexo, de raza. Formatearlos es una manera de controlarlos. A partir del temor o la persuasión se producen situaciones de consenso (Díaz, 2008).

Temerariamente algunas organizaciones hacen uso de la rivalidad para deshacerse de alguien, enfrentando a un trabajador con otro, para que uno decida marcharse (Díaz, 2008).

Valiéndose del desempleo imperante, la violencia practicada, contra un trabajador, por el superior jerárquico, un cliente o un proveedor, se convierte en intimidatoria y amenazante, instaurando un ámbito de impunidad donde los agresores se vuelven elementos libres provocando situaciones de total desamparo (Díaz, 2008).

Concluimos afirmando que la discriminación genera violencia por el solo hecho de la desigualdad que provoca entre las personas (Díaz, 2008).

### *3.7 Discriminación un problema de personalidad:*

En opinión de un psicólogo clínico la discriminación se da por un problema de personalidad, por la falta de capacidad para contactar con cualquier cuestión que parezca “amenazante”. La discriminación se entiende como apartar del ámbito de agrado algo con lo que no se está de acuerdo, Refleja dificultad en la flexibilidad de contacto con las otras personas, es decir, se siente tan amenazado que piensa que le pueden invadir, pero no por la fuerza que tenga el que está siendo rechazado sino por la debilidad del discriminador. La discriminación habla de un criterio muy pequeño donde la persona manifiesta claramente inmadurez (Guajardo Acuña, 2005).

### *3.8 Distintas clases de medidas contra la discriminación.*

#### *3.8.1 Acciones Afirmativas:*

Son políticas o medidas destinadas a favorecer a determinadas personas o grupos, y eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, con el fin de lograr que los miembros de un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación. En materia de género es un ejemplo de acción afirmativa, el cupo femenino obligatorio que estableció la legislación argentina como modo de garantizar el acceso de la mujer a cargos de relevancia (Toselli et al., 2007).

En las acciones afirmativas, un específico grupo en riesgo, ha conseguido que se institucionalice el reconocimiento de sus diferencias, como aconteció con las mujeres y menores en el Derecho del Trabajo, normas que han establecido preferencia de acceso al empleo para discapacitados, ex combatientes de Malvinas, sin afectar la igualdad general (Machado, 2008).

#### *3.8.2 Discriminación inversa:*

En determinadas circunstancias se discrimina, por algún mecanismo de los

convenidos, para auxiliar a un grupo perjudicado, frente a otros grupos que históricamente se han encontrado mejor posicionados para acceder al puesto que está protegido (Toselli et al., 2007)

En el derecho comparado se proponen dos modalidades:

- Sistema de cuota: Se asigna, un número anticipado de puestos a cubrir, por el grupo que se concibe discriminado. Se genera una conjunción entre el mecanismo de acción afirmativa (medidas de retribución o recompensa) para quien ayude a favorecer a un grupo menos protegido, con un modo de discriminación inversa, hacia quienes son más jóvenes, porque tienen más posibilidades de acceder a un empleo. Utilizado en Argentina. Como ejemplo, para acceder a determinados beneficios impositivos, una pyme, debería contratar un tercio de su personal en individuos mayores de 45 años que se encontraran desocupados. Si hay dos postulantes uno de 20 años y otro de 45 años, se debe preferir el de 45 aun cuando los antecedentes del menor sean mejores (Toselli et al., 2007).

- Sistema de trato diferencial: Es más flexible que el anterior, e implica que para cubrir las vacantes se deben comparar las aptitudes de los aspirantes, en caso de igualdad se prefiere al grupo vulnerable, de lo contrario al mejor calificado (Toselli et al., 2007)

### *3.8.3 Discriminación negativa o peyorativa:*

Aquella que protege el prejuicio del sector social discriminado. Por ejemplo por pertenecer a grupos indígenas, por género, por edad, por estado civil etc. Por ejemplo el artículo 180 LCT son nulos y de ningún valor los actos o contratos que se celebren entre las partes o las reglamentaciones internas que se dicten, u establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio (Toselli et al., 2007).

## *3.9 Etapas de la discriminación:*

### *3.9.1 Etapa precontractual.*

Desde la oferta del trabajo, las diferencias que no respondan a criterios objetivos, es decir condiciones de sexo, edad, estado civil, requeridas al postulante y que no estén basadas en necesidades reales del puesto a cubrir implicarán trato discriminatorio (Toselli et al., 2007).

Cuando las empresas deciden solicitar personal para cubrir un lugar de trabajo,

lo hacen a través de diferentes medios, en algunas ocasiones solicitan que se envíe el currículum vitae por internet antes de acceder a las entrevistas personales, incluyendo fotos ¿por qué? La mayoría de los avisos exigen para presentarse “buena presencia”, correspondería que expliquen en el mismo lugar, que entienden por buena presencia: ¿se refiere acaso al vestuario que consideran correcto para presentarse en la entrevista de trabajo? ¿A no poseer discapacidad física? ¿Acaso se estaría exigiendo poseer determinadas condiciones de belleza socialmente valoradas? ¿A ser de determinada raza? Estos requerimientos en nada se relacionan con la aptitud y actitud que necesita tener el aspirante al empleo. Parecería que desde el momento mismo de requerir un empleado se pone de manifiesto cierta actitud discriminatoria de los empleadores que piensan a la belleza y a la juventud como especialidades para ganarse el empleo.

El empleador puede establecer criterios diferenciadores respecto de las calidades de los futuros postulantes, como límite de edad, estado civil, fundados en cuestiones objetivas, por ejemplo la disponibilidad para viajar en función de las necesidades de la empresa. La discrecionalidad que tiene el empleador en la determinación de los requerimientos para el puesto y en la elección de los postulantes, tiene un límite ya que su conducta no puede sobrepasar la buena fe, moral y buenas costumbre que imponen los artículos 1071 y 63 LCT (Toselli et al., 2007)

Una vez más, las exclusiones arbitrarias suelen aparecer ante la preferencia para que el cargo sea ocupado por hombres, o por mujeres sin cargas de familia, asimismo los mayores de 40 años, que lograron presentarse porque la edad no fue excluyente en el aviso, tienen escasas posibilidades para conseguir cambios en los empleos y en el caso de ser desocupados, su reinserción laboral será una odisea, por considerarse que ya están en su ciclo final de trabajo.

El artículo 17 LCT contiene una prohibición genérica, que inhibe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, sin distinguir si es en la contratación, durante la relación o en la disolución (Toselli et al ., 2007).

### *3.9.2 Formalizado el contrato:*

Concluido el proceso de selección y comprobada la aptitud del aspirante para el puesto, se celebra el contrato. Si al momento de intentar realizar las tareas es

impedido por la patronal por causas que encuadran en conductas discriminatorias, como el caso que el empleador que posterior a la conclusión de la selección, toma conocimiento que el contratado es homosexual, su conducta es reprochable, apoyándose en el artículo 24LCT que dispone, que el incumplimiento de un contrato de trabajo antes de iniciarse la efectiva prestación del mismo, dará lugar a una indemnización y también por la 23592 (Toselli et al., 2007).

### *3.9.3 Al ejecutar el contrato:*

Lo que se prohíbe es establecer diferencias entre los trabajadores que se encuentran en el mismo plano jurídico, sin que aparezcan razones objetivas que avalen un criterio distinto. Esto se basa en el artículo 81 LCT, igualdad de trato (Toselli et al., 2007).

La facultad que tiene el empleador de variar unilateralmente el contrato de trabajo, sólo recae sobre elementos no esenciales y debe ser en razón de las necesidades funcionales de la empresa. No debe causar perjuicio moral ni material al trabajador, porque en caso de acontecer un abuso en su ejercicio, el trabajador afectado con apoyo del artículo 66 LCT podrá optar por considerarse despedido sin causa o accionar el restablecimiento de las condiciones alteradas (Sudera, 2008). En estos casos, hay que prestar especial atención, tratando de advertir si los cambios irrazonables ejercidos, mantienen por fin oculto la existencia de una situación de discriminación, (un supuesto de acoso sexual, mobbing), orientados a desvincular al discriminado (Toselli et al., 2007).

Durante la ejecución del contrato los recursos arbitrarios emergen constantemente, no sólo en los casos de ius variandi abusivo, sino ante la existencia de diferencias entre los salarios de personas que ocupan el mismo lugar, cuando los ascensos no se hacen en base a las capacidades o concursos, cuando las mujeres no tienen la misma posibilidad que hombres, para ocupar cargos jerárquicos, cuando no se respeta la imagen del trabajador y motiva la burla de compañeros algún aspecto de su persona como podría serlo la obesidad, o visión.

### *3.9.4 Al extinguir el contrato*

La extinción del contrato puede originarse en alguna conducta discriminatoria del empleador por no contemplar determinadas actitudes de quien es representante sindical o aspirante a serlo, de quien realizó alguna queja o denuncia, ejerció algún



derecho como podría ser su participación en alguna huelga, entre muchas otras causas

Este tema está conectado con la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario en el Derecho del Trabajo, conforme al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y especialmente porque nuestro país no ha ratificado el convenio N° 158 de la OIT, referido a la estabilidad. Existe una relevante disputa, donde algunas posiciones avalan la nulidad del acto y el restablecimiento del trabajador discriminado a su puesto de labores, en razón de la ley 23592 que permite la posibilidad de solicitar la nulidad del acto discriminatorio volviendo sus efectos con anterioridad al hecho denigrado. Diferente posición expresa: “En lo que refiere a despidos discriminatorios en los sectores donde rige la estabilidad relativa impropia [...] si bien por aplicación de lo establecido en la ley 23592 el despido sería nulo (art. 18, Cód. Civ.), esto no significa que el empleador deba reinstalar en su puesto de trabajo al trabajador (Vázquez Vialard y Ojeda.)” (Britos, 2009, pág. 160).

Con la sanción del artículo 11 de la ley 25013 el legislador había acotado para los trabajadores en los supuestos de discriminación por causa de sexo, raza o religión, la posibilidad de resarcimiento del daño a la tarifa estipulada en la LCT y sus normas complementarias. Su derogación por el artículo 41 de la ley 25877 hizo renacer la posibilidad del reclamo por la ley 23592 y se pueden orientar en dos sentidos:

- El resarcimiento de los daños patrimoniales padecidos.
- El cese de la conducta antidiscriminatoria, que en esta materia implica el restablecimiento del vínculo laboral que se pretendía extinguir enunciando motivos habilitados por la norma legal, pero que encubría la conducta discriminatoria. La nulidad absoluta del acto discriminado le quita su eficacia jurídica e introduce el renacimiento del contrato fenecido. El sector patronal se ha molestado, sosteniendo que con la aplicación de esta ley se produce la vulneración de su derecho de organización empresarial y deja sin vida el artículo 245 LCT que permite la extinción del vínculo sin expresión de causas y abonando la tarifa prevista (Toselli et al., 2007).

### *3.10 La antidiscriminación:*

Quien discrimina demuestra prejuicios, preconceptos sobre diversidades, desprecio hacia la persona humana, su semejante, igual en dignidad y derechos. La discriminación es un signo de falta de educación, cultura y desarrollo, una muestra de salvajismo. El afianzamiento del derecho a la no discriminación requiere luchar tanto

contra la discriminación directa, o visible como, contra la indirecta, resultante de medidas aparentemente neutras o desprovistas de propósitos segregacionistas (Mosset Iturraspe, 2009).

“La discriminación es totalmente voluntaria, intencional y hasta dolosa; es el rompimiento voluntario o doloso de la igualdad (García Martínez, 1997)” (Britos, 2009, pág. 136).

### *3.11 Síntesis de capítulo:*

La discriminación supone dar un trato de inferioridad a alguien, por distintas causas, cuya presencia no dependen de la voluntad de la víctima ya que se relacionan con su físico, nacionalidad, origen, posición económica, status social, tipologías que son inevitables, nacen con el hombre, sin posibilidades de cambio. Necesita para su existencia que quien discrimina detente una posición de poder y que milite un “por motivo de” que afecte los derechos fundamentales universalmente reconocidos.

La discriminación se vincula con la igualdad que significa la obligación de entregar un trato igual a los iguales en igualdad de circunstancias, admitiéndose que se contemplen diferenciaciones siempre que no tengan un fundamento arbitrario o respondan a propósitos hostiles.

Igualmente se relaciona con la dignidad. En virtud de los derechos humanos, universales, inherentes a todos los hombres, al igual que su dignidad, que nace de su derecho a la vida, es que se prohíben hacer distinciones injustificadas, irreflexivas, porque se es digno sin importar la edad, salud mental, posición económica, sexo, raza, opiniones o creencias. Se es digno por el solo hecho de nacer persona.

Emparentada asimismo con la libertad pero reconociendo límites impuestos para una mejor convivencia social.

Existen políticas que luchan contra las discriminaciones, otorgando preferencias o derechos a ciertos grupos que han estado excluidos, así las medidas de acciones afirmativas, discriminación inversa y discriminación negativa, intentan ayudar. Estas políticas de protección procuran proteger a mujeres y niños, pueblos indígenas, ex combatientes de Malvinas, personas con determinada edad etc.

Discriminación es expresión de violencia, que asume comportamientos que menoscaban a personas con escasos recursos, con pensamientos políticos propios; que

obstruye en base a fisonomías irreales planteadas como parámetros en una sociedad donde solo las minorías pueden alcanzarlas, que limita por enfermedades o por género, considerando que son calificativos de buen empleado, quebrantando derechos y en definitiva lesionando la integridad de todo ser.

Quien discrimina evidencia gran dificultad para contactarse y relacionarse con personas que según su propia visión, por ser diferentes, son inferiores a él, demostrando poco criterio, prejuicios, y resaltando su falta de educación, civilización y adaptación.

## 4 Capítulo IV. Antecedentes Legislativos, Doctrinarios y Jurisprudenciales.

### 4.1 Introducción:

El nuevo dilema- Mobbing- en Argentina es poco generalizado y no se halla legislación al respecto; en 1998 un informe de la organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestó un 6,1% de casos de Mobbing en los varones y un 11,8 % en las mujeres. Ejemplos de acoso de este tipo fueron, en junio de 1998, caso Carrefour, donde un encargado de seguridad hizo desnudar a treinta y seis empleados para recuperar \$ 6000 pesos faltantes; en octubre de 1999, ciento cincuenta empleados de una fábrica de ropa de la provincia de La Pampa fueron forzados a desnudarse para un control. (Chávez, 2009).

### 4.2 Legislación Nacional

En nuestro país no existe una ley nacional contra la violencia laboral pero si militan leyes provinciales orientadas a reprimir el *Mobbing* en la Administración pública como la Ley 13.168 en la provincia de Bs. As, Sta. Fe Ley 12 434, Entre Ríos Ley 9671, Tucumán Ley 7232, en Misiones Ley 4148, en Jujuy Ley 5349 y en la Ciudad de Bs.As. , la Ley 1225, todas de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral. En opinión de Andrea Mc Donald si bien buscan eliminar la violencia laboral tienen deficiencias a la hora de delimitar el Mobbing. (Mac Donald, 2008).Citando como ejemplo de expuesto es el artículo 5 de la Ley 13168(Bs As.) que establece como conductas típicas del hostigador laboral, obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar, juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.

#### 4.2.1 Constitución Nacional:

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor. Estas condiciones abarcan todo trabajo o servicio, lugar, modo en que se cumple, así también como circunstancias personales como la edad, sexo.

El artículo 16 del mismo texto anuncia el principio de igualdad ante la ley. Como derivación, no se permiten prerrogativas, todos los habitantes están amparados,

entonces: ¿a quienes obliga? El enunciado “ante la ley” no solo obliga a los jueces a conducirse con imparcialidad al aplicarla, sino que refiere a igualdad en la ley, a igual protección de la ley, deduciendo por ley la norma jurídica emanada del congreso como de los otros órganos. Tanto los órganos estatales como los particulares deben respetar la garantía de la igualdad ya que les está prohibido efectuar discriminaciones arbitrarias, como despidos laborales turbando a unos obreros y beneficiando a otros, selección de personal en base a discriminaciones raciales. Cualquiera sea el sujeto que provoque la discriminación perturba esta garantía (Rubio, 2009)

La verdadera aspiración que encierra el principio de igualdad ante la ley es impedir la desigualdad arbitraria, injusta o irrazonable. En toda sociedad son necesarias las desigualdades legales, objetivas, razonables y fundamentales, porque tienden a reparar desigualdades reales y evitar las injusticia que el trato igualitario provocaría, a modo de ejemplo notamos que no sería equitativo ni imparcial que brinden los mismos servicios aptitudes físicas disímiles (Rubio, 2009).

Por este motivo es que el principio de igualdad no se ve afectado cuando se efectúan distinciones cimentadas en las tipologías personales vinculadas a la capacidad mental física, el esfuerzo, el talento, la capacidad o los méritos del individuo; lo que violenta son las diferencias basadas en factores sobre los cuales el ser humano no tiene intervención tales como la raza, color, linaje, religión, nacionalidad, sexo, clase social, etc. (Leiva, 2006).

Los seres humanos presentan dentro de sus características propias, por su condición, por su esencia, el ser diferentes, ya que no todos son del mismo sexo, ni de la misma nacionalidad, lengua, ni pertenecen a la misma religión, tampoco gozan de las mismas opiniones políticas, condiciones personales y sociales. Pero aun así, todos son iguales en valor y dignidad. Al mismo tiempo son desiguales apaleando a las condiciones económicas y oportunidades sociales. Jurídicamente éstas diferencias y desigualdades se contienen conforme al derecho de que se trate, buscando proteger diferencias y menguar desigualdades:

- Derechos individuales de libertad y autonomía, conteniendo la libertad de conciencia y pensamiento, a la libertad religiosa, libertad de imprenta, asociación y expresión. Estos derechos se asientan en expectativas negativas de no lesión o

discriminación.

- Derechos sociales desde el derecho a la salud y a la instrucción a los derechos de subsistencia y seguridad, derechos para reducir las desigualdades materiales y sociales. Radican en expectativas positivas de prestaciones (Rubio, 2009).

#### 4.2.2 Régimen de contrato de trabajo: Ley 20744

La ley 20744 contiene medidas aplicables al *Mobbing* que nombraremos:

- Obligación genérica de actuar de buena fe: El artículo 62 LCT funda la obligación genérica de cumplir con lo pactado o lo que supletoriamente implante la normativa cuando las partes no hubieren señalado nada en particular sobre determinados temas. Deben adoptar todos los comportamientos que sean consecuencia del contrato que celebraron estimados con criterios de colaboración y solidaridad.

- Obligación específica de actuar de buena fe: El artículo 63 LCT instaure expresamente la obligación de las partes de obrar con buena fe.

Desde la figura del trabajador su prestación ha de ser diligente, además el trabajador es deudor de señaladas obligaciones de buena fe como hacer conocer toda alteración aunque sea accidental de su domicilio real, asumiendo las debidas secuelas en caso de no proceder de tal manera; el deber de intimarlo ante incumplimientos patronales; en caso de ausencias, deben ser comunicadas al empleador el primer día siguiente al de la misma

En el caso del empleador además de cumplir con la contraprestación salarial comprometida, tiene una serie de deberes respecto del dependiente, entre ellos, dar ocupación efectiva, ejercer facultades de que se encuentra investido con funcionalidad, de formación y promoción profesional y de seguridad e higiene en el trabajo.

Comportamientos contrarios a este principio se configuran, sólo para citar ejemplos, en el caso de pagos no registrados, cuando se arriba a la conclusión de que el empleado percibía una remuneración extra al sueldo de ley, por la que no se extendía recibo, la actitud remisa del empleador a reconocer esa situación lo ponen contradicción con el obrar de buena fe. Cuando se verifica cambio de lugar de trabajo,

no puede argüir que el trabajador no reclamó la compensación por el cambio, el incumplimiento de la normativa sobre higiene y seguridad y prevención de riesgos laborales leyes 19587 y 24557 y sus reglamentaciones (Fulvia Alimenti, 2011).

En virtud de este principio las partes deben obrar prudentemente, prescindiendo del aprovechamiento abusivo de situaciones. (Sudera, 2008)

A poco comenzar la exploración en la LCT encontramos que los comportamientos que entrañan el mobbing atentan contra este principio, ya que se trata de conductas que justamente no articulan colaboración ni solidaridad (Abajo Olivares F. J., 2006).

- Límites a las facultades de organización y dirección. Dichas facultades se encuentran en los artículos 64 y 65 LCT. La potestad de organización se refiere a las facultades jurídicas de las que es titular el empresario para establecer las particularidades del trabajo que debe realizar el dependiente, fijando el modo, tiempo y lugar. Tal facultad, es limitada, su acción debe ser conforme a las disposiciones legales, reglamentarias convencionales y consuetudinarias, y a lo pactado en el contrato individual (Sudera, 2008).

En los supuestos de mobbing descendente, bossing se manejan conductas en aprovechamiento de estas facultades (Abajo Olivares F. J., 2006).

- Límites al ius variandi: Se trata de otra facultad establecida en el artículo 66 LCT, que otorga la posibilidad al empleador de modificar unilateralmente el contrato de trabajo en sus elementos no esenciales cuando necesidades funcionales de la empresa lo requieran y siempre que no cause detrimento material ni moral al trabajador. En los casos de mobbing descendente es típica la utilización de pautas de carácter organizacional, pero en muchos supuestos no son los empleadores quienes las utilizan sino el acosador que ocupa un cargo jerárquico, haciendo creer que los cambios se fundan en la incapacidad o impericia de los empleados o en que no pueden habituarse a los ritmos o normas de trabajo de la empresa. Cuando la víctima de acoso tiene escasa antigüedad tal vez sea omitido éste problema en la cúspide jerárquica y el acosador obtendrá su tan ansiada renuncia directa del empleado (Abajo Olivares F. J., 2006)

- Deber de seguridad: El artículo 75 inciso 1 establece que el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y

a hacer observar las pausas y limitaciones de duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. Éste artículo remite a la legislación específica de la materia, la ley 24557 de Riesgos del Trabajo, ignora cualquier referencia al fenómeno del mobbing y en general a efectos o dolencias de tipo psicológico (Abajo Olivares F. J., 2006)

- Deber de dar ocupación efectiva: El empleador acompañando el artículo 78 LCT debe garantizar al trabajador ocupación efectiva en tareas de su categoría profesional o que se condigan con su calificación salvo que por causas fundadas, la obligación no pueda ser cumplida. El disponer tareas para el trabajador en categorías jerárquicamente inferiores o con menor calificación, es una expresión más del acoso laboral aun cuando el salario del dependiente no se vea disminuido por el cumplimiento de las obligaciones en tales condiciones. Podrá comprobarse no sólo un incumplimiento respecto del deber de ocupación efectiva, sino también un eventual exceso en el ejercicio del jus variandi (Sudera, 2008).

- Igualdad de trato: Reglamenta el artículo 81 LCT, el derecho a la igualdad ante la ley consagrado en el artículo 16 de la Constitución Nacional, aunque restringido a la relación laboral. El empleador debe dar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Esta disposición legal, también hace una aplicación extensiva del principio que nace del artículo 14bis de la constitución, igual remuneración por igual tarea. La norma no prohíbe que al personal se le procure un trato desigual (salarios, derechos, obligaciones) siempre que esta diferencia se encuentre engendrada en razones objetivas lícitas. Lo prohibido es el trato desigual fundado en discriminaciones arbitrarias (Candal, 2011).

Si bien el artículo 81 LCT, sólo indica como causas de discriminación, sexo, religión o raza, el mismo debe correlacionarse con el artículo 17 de la misma Ley, que avista otros supuestos como nacionalidad, motivos políticos, gremiales o de edad. La no inclusión de otras razones no significa su exclusión (Candal, 2011).

La LCT, inhibe cualquier discriminación en el artículo 17 pero no menciona que sanciones corresponden al empleador que no cumple, ni refiere a la compensación del trabajador que la padezca, sucediendo lo propio con el artículo 81 de la misma ley, de igualdad de trato. La jurisprudencia reconoce que el trabajador puede considerarse despedido, procediendo el artículo 245 LCT, que puntualiza el despido arbitrario, injustificado. Criteriosamente, Valentín Rubio analiza aplicar a tal situación la ley



23592, ya que no merece equipararse un despido por injustificado o cuando el trabajador debe hacer abandono de trabajo a un despido discriminatorio (Rubio, 2009).

#### 4.2.3 Ley N° 23592:

La ley 23592 de penalización de actos discriminatorios, en su primer artículo sella, que todo aquél que arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su práctica y a reparar el daño moral y material ocasionados. Se considerarán discriminatorios los actos u omisiones determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

No obstante no ser una norma de derecho laboral, se puede aplicar a cualquier situación de discriminación y puede dirigirse no solo contra el empleador sino contra el acosador de manera directa o contra ambos conjuntamente (Abajo Olivares F. , 2006).

El hostigado en los procesos de *Mobbing*, sufre constantemente un trato discriminatorio porque es la manera en la que éste se revela (Sudera, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo, organismo especializado de las Naciones Unidas, se ocupa del trabajo y de las relaciones laborales, se fundó en 1919 en virtud del tratado de Versalles. Su Constitución sancionada en 1919 se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944, que como uno de sus principios fundamentales establece que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. (Candal, 2011).

Dentro de sus convenios internacionales existen 8 considerados elementales: N° 29, N° 87, N° 98, N° 100, N° 105, N° 111, N° 138 y N° 182 y dos de ellos se ocupan de la igualdad de trato. El convenio N° 100 de 1951, establece igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por trabajo de igual valor, es decir sin discriminación en cuanto al sexo y el Convenio N°111 sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958, considera

discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia, basadas en motivos de raza, color, sexo, religión opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Ambos ratificados por la República Argentina. (Candal, 2011).

De las Declaraciones de la OIT tiene propia importancia la realizada en 1998, sobre los principios y declaraciones fundamentales en el trabajo y su seguimiento, donde se reafirma la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### *4.2.4 Tratados Internacionales*

##### *4.2.4.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos:*

La Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 1948, París, la que representa un modelo común a ser alcanzado por las poblaciones acopiando en sus disposiciones modelos que tutelan cualquier conducta o comportamiento que atropellara la dignidad del trabajador.

En su artículo 1º establece que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y en virtud de su razón y conciencia deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. Los comportamientos de acoso como los de cualquier otro tipo de violencia laboral transgreden la dignidad de los trabajadores y describen un modelo de comportamiento no fraternal (Abajo Olivares F. J., 2006).

Avanzando en su contenido apreciamos en el artículo 3º que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y seguridad de su persona. ¿Las manifestaciones de la violencia no son acaso ofensas a la oportunidad de vivir, reconocida universalmente y a la seguridad de los trabajadores? Todas las consecuencias que ocasionan las prácticas violentas producen en la salud del trabajador hostigado vulneran los legítimos derechos reconocidos (Abajo Olivares F. J., 2006)

En el artículo 5º el mismo texto señala que nadie será sometido a torturas, ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Si se tiene presente que la Real Academia Española señala que la tortura es el grave dolor físico o psicológico infligido a alguien, con métodos y utensilios diversos, con el fin de obtener de él una confesión, o como medio de castigo, fácilmente se advierte que comparten conceptos comunes, como el grave dolor físico o psicológico ocasionado, los métodos diversos

para llevarlo adelante, o la posibilidad de que se empleen como medio de castigo; con relación al adjetivo cruel, indica a quien se deleita en hacer sufrir o se complace en los padecimientos ajenos con mayor seguridad resaltamos las similitudes, porque el acoso es exactamente un trato cruel y por ultimo quien degrada, es quien humilla, rebaja, conductas desplegadas en los procedimientos de violencia laboral. El mobbing es una forma de trato cruel y degradante. (Abajo Olivares F. J., 2006)

Adelantándonos, observamos que el artículo 7° rotula la igualdad de todos los hombres ante la ley, e igual protección de la ley, aludiendo a que todos están amparados de la misma forma contra cualquier discriminación, de donde resulta que esta disposición es claramente aplicable al acoso por ser el mobbing una actividad discriminatoria.

En el artículo 8° deja registrado que toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra los actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley, certificando que el Estado debe dar respuesta precisa al reclamo de las víctimas de acoso laboral.

Finalmente en su artículo 23° acopia principios que configuran derechos de los trabajadores, al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias; a igual salario por igual tarea, sin discriminación; a una remuneración equitativa que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada con otros medios de protección social; a crear sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses. La Declaración, es un paradigma de inspiración de todos los individuos y pueblos para bregar por el respeto a los derechos y libertades conquistados, a la que se puede recurrir como instrumento a utilizar en la lucha contra los escenarios de mobbing (Abajo Olivares f. J., 2006)

#### *4.2.4.2 La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre:*

Esta Declaración que se realizó en Bogotá, Colombia, en 1948, y tiene jerarquía internacional a partir de la reforma de la Constitución Nacional en 1994, señala en el artículo 5° que toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos, a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar, conformando un documento válido de aplicarse para los casos en que los acosos atentan en forma directa contra la víctima y su vida privada y en el artículo 15° se

refiere al derecho de todos los hombres a trabajar en condiciones dignas, derecho que resulta perturbado con las acciones que constituyen mobbing (Abajo Olivares F. J., 2006).

#### *4.2.4.3 El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:*

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, suscripto en Nueva York, el 19 de diciembre de 1966 y aprobado por nuestro país en 1986 mediante Ley N°23.313, con jerarquía constitucional a partir de 1994, en su artículo 26 establece la igualdad de todas las personas ante la ley, vedando toda discriminación y garantizando a todas las personas patrocinio igual y efectivo contra discriminaciones. Otra disposición que condena las discriminaciones y garantiza protección igual y efectiva (Abajo Olivares F. J., 2006)

#### *4.2.4.4 Pacto de San José de Costa Rica:*

La Convención Americana sobre Derechos Humanos, también llamada Pacto de San José de Costa Rica, por haber sido la detallada ciudad sede de la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en donde fue asentido en 1969 pero entró en vigencia en 1978, ratificado por Argentina, mediante la ley N°23054 en 1984, investido de garantía constitucional a partir de 1994, reconoce en el artículo 5°, el derecho a la integridad personal; física, psíquica y moral y que nadie debe ser sometido a torturas, penas, tratos crueles, inhumanos o degradantes; mientras el artículo 11° protege la honra y la dignidad, añadiendo que nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, familiar, domicilio, correspondencia, ni ataques a su honra y reputación (Abajo Olivares F. J., 2006).

Impera una gran ayuda con los tratados y convenios suscriptos e incorporados a la constitución que pueden ser utilizados como herramientas legales para defender a las víctimas de acoso por ser las conductas que lo integran un atentado hacia la integridad del ser.

#### *4.2.5 Legislación Común:*

¿Podemos encontrar dentro del Código Civil y Comercial disposiciones que protejan a las personas de los abusos y hostigamientos que constituyen la discriminación y el mobbing? Este código realiza una regulación integral y sistemática de los denominados derechos de la personalidad o personalísimos que en

el código de Vélez, sólo se encontraban preceptos aislados sobre los delitos de honor, derecho a la intimidad, imagen, propiedad intelectual, muerte digna, etc. Ansiando una respuesta favorable buscaremos elementos protectores del trabajador.

El artículo 51° insta que la persona humana es inviolable y que tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad. Todo hombre posee frente a los demás, el derecho a ser respetado como persona, a que su existencia que encierra, vida, cuerpo salud, y su dignidad que engloba honor, intimidad, imagen no se afecten, de la misma forma que tiene la obligación frente a los demás de observar el mismo comportamiento. La reciprocidad de respeto es la relación jurídica fundamental, base de toda convivencia en la comunidad jurídica y de toda relación jurídica particular (Rivera & Medina, 2014).

La inviolabilidad de la persona y el reconocimiento de su dignidad constituyen la razón de todos los derechos concedidos en el código porque el derecho a la intimidad, la imagen, el honor entre otros, son reflejos de la dignidad (Rivera & Medina, 2014).

Esta dignidad, reconocida y fundamento de los derechos es mancillada con cada ofensa, con cada agravio empleado en los comportamientos pensados para hostigar, causando angustia, humillación y deshonrando el ser.

Continuando, el artículo 52° señala las consecuencias resultantes de toda transgresión a la dignidad, al consignar que la persona lesionada en su intimidad personal o familiar, honra, reputación, imagen o identidad, puede reclamar prevención y reparación de los daños sufridos.

Para proteger de toda intrusión, proveniente de autoridades o terceros, se reconoce el derecho a la intimidad, permitiendo que las personas realicen su vida y lleven adelante conductas en el ámbito privado, siempre que los comportamientos desarrollados no ofendan el orden, la moral ni perjudiquen a terceros. Es una facultad de exclusión contra todo el que intente inmiscuirse en el círculo de privacidad personal o familiar. Cuando se interfiere intencionadamente en los asuntos privados, en la vida, la vivienda, las comunicaciones, éste derecho es agraviado, detallando como ejemplo, cuando se reúnen datos personales o sensibles y luego se los difunde como método de hostigamiento (Rivera & Medina, 2014).

Definida doctrinariamente, la honra o reputación conoce dos vistas, la interna

percepción que cada uno tiene de la propia dignidad y la de su familia (honor subjetivo) y el prestigio objetivamente logrado por merecimiento familiar o personal de que se trate (honor objetivo) (Rivera & Medina, 2014).

Los daños al honor como las calumnias o injurias, difundidas hacia una persona, instauran un hecho falso o insultante y de probarse la verdad no concierne indemnización a diferencia de lo que ocurre con la violación a la intimidad donde el hecho que se publica habitualmente es verdadero pero nadie tiene derecho a conocerlo (Rivera & Medina, 2014).

Al igual que sucede con los derechos a la intimidad y a la honra, el derecho a la identidad es precisado por la doctrina como el derecho de ser uno mismo, de distinguirse por sus atributos y aptitudes, que hacen que esa persona sea un individuo diferente del resto (Rivera & Medina, 2014).

Cuando alguien es perjudicado por el entremetimiento arbitrario de un tercero en su vida, mortificándolo en sus costumbres o sentimientos o perturbando de cualquier modo su intimidad, el artículo 1770 del mismo cuerpo, autoriza a requerir intervención judicial para hacer cesar esa actividad perjudicial, así como solicitar una indemnización, y que se ordene la publicación de la sentencia en un diario si ello fuera procedente, para lograr una adecuada reparación del daño provocado.

Son de importancia algunas aclaraciones que se tomaron en las IX jornadas de Derecho Civil al analizar el derogado artículo 1071bis del Código Civil de Dalmacio Vélez Sarsfield, cuyo contenido coincide con el artículo en estudio, donde se sentó que sólo las personas de existencia visibles son titulares de este derecho, los muertos carecen de intimidad más allá del respeto debido a los difuntos y la sola violación a la intimidad autoriza al juez a imponer una indemnización equitativa aunque no se pruebe el daño correspondiendo una indemnización plena en caso de probarse. Claro manifiesto de la función preventiva que cumple la responsabilidad civil, cuya primordial acción no es la de daños sino el detenimiento de la perturbación relacionándose con el artículo 52 (Ribera & Medina, 2014).

En los procesos de mobbing, es justamente esta acción de prevención la que podría evitar las consecuencias adversas con las constantes desdichas que derivan para el trabajador y su familia.

Anuncia el código que hay daño cuando se lesiona a un derecho o interés no

reprobado por el ordenamiento jurídico, registrándolo en su artículo 1737, definiendo así el daño jurídico. El daño es un detrimento, un perjuicio, que cause lesión, para cuya fijación hace necesario comparar la situación en que se encontraba la víctima antes del hecho y cómo resulta después por acción de ese hecho dañino. En aquellos casos donde no se produce lesión no significa que no hay antijuridicidad, sólo que la respuesta puede ser encontrada como acción preventiva (Rivera & Medina, 2014).

Nadie titubea en afirmar que los comportamientos que configuran mobbing o acoso ocasionan graves daños a la víctima ya sea por las secuelas psicofísicas o por el daño moral. El mobbing es un conjunto de actos de destrucción progresiva de los derechos fundamentales de los que es titular el individuo, más allá de ser trabajador, por lo tanto el sufrimiento, la angustia, desesperación y los efectos que el proceso tiene en sus relaciones personales y familiares deben ser reparados (Abajo Olivares F. j., 2006).

Finalmente citamos el artículo 1738 CCCN que custodia la indemnización que corresponde al damnificado, profesando que abarca la pérdida o disminución del patrimonio de la víctima, lucro cesante en el beneficio económico esperado de acuerdo a la probabilidad objetiva de su obtención y la pérdida de chances. Incluyendo las consecuencias de la violación de los derechos personalísimos de la víctima, de su integridad personal, su salud psicofísica, sus afecciones espirituales legítimas y las que resultan de la interferencia en su proyecto de vida.

En primer lugar se reconoce la reparación del daño material emergente, resarciendo los gastos originados por el hecho del acoso. Éstos pueden ser pasados, futuros o mixtos. Los pasados cuando se destinan a pagar erogaciones médicas, farmacológicas, terapéuticas ya sucedidas, futuros, cuando deben enfrentarse para su mejora según lo establece un dictamen, o mixtos cuando incluyen los dos tipos de gastos mencionados anteriormente (Toselli et al., 2007).

En los casos donde la remuneración depende de incentivos o de comisiones, los efectos del mobbing son ruinosos ya que se sumará a su afectado estado anímico y físico problemas económicos.

El lucro cesante es el obstáculo a una ganancia, pero no cualquier sueño de ganancia, sino que deben indicarse pautas objetivas y ciertas de que se podía obtener, como señala Francisco Abajo Olivares bastaría con analizar los ingresos anteriores y

ver su disminución como consecuencia de las licencias médicas. Corrientemente resalta el mismo autor, que los daños psíquicos y a la personalidad disminuyen tanto, que la víctima resulta limitada o verdaderamente excluida laboral o profesionalmente resultando en una verdadera pérdida de chances a futuro (Abajo Olivares, 2006).

La pérdida de chances u oportunidad se discrepa del lucro cesante porque en el último las probabilidades no son tan ciertas ni tan lejanas. Se examina de acuerdo a las contingencias objetivas de que suceda y a mayor probabilidad mayor monto tendrá (Rivera & Medina, 2014).

Se debe reparación cuando se afecten derechos personalísimos, como la integridad psicofísica, la salud psicofísica, cuando se interfiera en el proyecto de vida que sobre determinadas realidades se fijan prudentemente las personas, asimismo las dolencias espirituales, aun cuando la intranquilidad espiritual y su deshonra raramente logren remediarse y nunca se rectifique lo sufrido. Siempre tendrá lugar en actos discriminatorios, con o sin mobbing, por ser hechos de por sí angustiosos, el daño aparecerá acreditado pero debe ser reclamado por la víctima (Toselli et al., 2007).

#### 4.2.6 *Legislación penal*

Los artículos 89 al 91 del Código Penal tipifican las conductas que penalmente punibles causan en el cuerpo o en la salud, un debilitamiento permanente, o una lesión que le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes, una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable o la inutilidad permanente para el trabajo.

Instaura penas, según el tipo y grado de la lesión y la concurrencia o no de agravantes y/o atenuantes, que van de la multa o un mes de prisión hasta diez años. Las consecuencias que derivan de los hostigamientos, las indicadas consecuencias psicofísicas, infieren daños en la salud de la víctima, por lo que podría afirmarse que el victimario estaría empleando conductas tipificadas penalmente, pero será necesario tener pruebas respecto de la intencionalidad, nexos causal entre las conductas desarrolladas por agresor y las consecuencias de éstas (Abajo Olivares, 2006).

#### 4.3 *Jurisprudencia y Doctrina:*

Dentro de nuestra jurisprudencia hay una inclinación a aceptar el *Mobbing* como causal de despido indirecto y como injuria laboral. El caso que citamos en primer lugar, fue el primer antecedente a nivel nacional de acoso moral, pero debido a



que no tuvo la repercusión del fallo del STJ rionegrino, se cita a éste como el leading case (Toselli et al., 2007).

\*Hacia fines de 2001 y comienzos de 2002, la demandada comenzó a ejecutar el proyecto “Sinergia” y a circular el rumor sobre la existencia de una lista de personas que serían despedidas. Se pretendía lograr la desvinculación de gran parte del personal bajo presión, induciéndolos a optar por una indemnización inferior y ser transferidos a otras empresas sin considerar su antigüedad entre otros casos (Lambir, María Elsa v. Aguas Cordobesas S.A., 2004).<sup>1</sup>

La accionante se encontraba en la lista y el día 24 de abril de 2002, fue notificada del deleite de una licencia con goce de haberes, invitándola a reunirse con el Coordinador de Gerencia Técnica para analizar el ofrecimiento indemnizatorio que le realizaría la empresa. Debido a su negativa respecto del ofrecimiento se le da una nueva licencia.

Ante esta situación deduce la demanda denunciando el acoso y la presión ejercida por la empresa. La demandada negó acoso y amenaza de despido. Ratificó la licencia hasta el 14/ 05 aduciendo crisis de la empresa y falta de trabajo no imputable a la misma.

Al reintegrarse la trabajadora le habían retirado la clave de ingreso a la computadora, correo electrónico y teléfono y se negaron a otorgarle tareas. La trabajadora ante esta situación se consideró despedida.

El tribunal resolvió que se configuró un caso de acoso laboral con incumplimiento del deber de dar ocupación efectiva basándose en el art.78 LCT.

El tribunal creyó justo el despido indirecto resuelto por el trabajador por haber sido quebrantado por acoso laboral, ya que se demostró que la intención de la empresa al preparar la licencia con goce de haberes estuvo destinada a exhortar al actor para que admita la invitación de desvinculación, y con esa misma finalidad se decidió la eliminación de su clave telefónica e informática y se la privó de la realización de sus tareas habituales violentando la Ley de Contratos de Trabajo (Ojeda & Ortíz, 2009)

Por disposición del artículo 78 LCT el empleador debe procurar labor real según su calificación o categoría profesional. Por lo tanto se trata de un derecho del

---

<sup>1</sup> Cámara de Apelaciones del Trabajo. Córdoba. Sala X. “Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/demanda”. Sentencia N°72. (Sentencia de fecha: 11/11/2004). Ver anexo A

trabajador, que solo puede ser contravenido lícitamente por causas fundadas, supuestos que consideremos deberán ser eventuales o invencible. De lo contrario se lesiona la dignidad de la persona (Ojeda, 2011).

La Sala 10 de la Cámara de Trabajo de la Provincia de Córdoba consideró acreditado que las licencias con goce de haberes unilateralmente otorgadas al trabajador (no habiendo sido requeridas por el dependiente), eran impuestas para presionarlo de modo que aceptara la propuesta de desvinculación (Sudera, 2009).

\*Este suceso es señalado como el primer caso de mobbing: Se trata del caso de una persona que se desempeñaba en un casino, invocó como causal de despido indirecto la persecución laboral sufrida. La Cámara rechazó la demanda incoada. El Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro declaró la nulidad parcial de la resolución recurrida y ordenó remitir las actuaciones al tribunal de origen para que proceda a valorar la existencia o no de la persecución laboral alegada como causal de autodespido.

La trabajadora fue obligada a realizar tareas que correspondían a una categoría superior, ajenas a su actividad habitual, y sin la contraprestación salarial que efectivamente le correspondía. Consecutivamente sufrió hostigamientos y persecución por parte de la empleadora. Por tal motivo necesito licencias fundadas en causas psicológicas. Durante las mismas, la empresa la íntima para que retorne sus tareas bajo advertencia de despedirla. La trabajadora no se reintegró y se dio por despedida por grave injuria laboral (Dufey, Rosario Beatriz c/ Entretenimiento Patagonia S.A. 2005).<sup>2</sup>

La enfermedad de la actora fue originada como consecuencia del conflicto laboral y las repetidas acciones de descalificación en cuanto a las tareas que desempeñaba la víctima, acciones propias del hostigador, además de negarse a recibirle los certificados médicos que presentaba la actora. Debido a hechos expresados en esta causa, el Tribunal superior de Justicia de Río Negro, en el año 2005, admitió, por primera vez el Mobbing como causa de despido indirecto pero al no encontrarse legislación precisa sobre el tema, la figura se subsumió en la de injurias graves por Mobbing. (Chávez, 2009).

---

<sup>2</sup> STJ Viedma, Río Negro. Sala Laboral. “Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A. s/inaplicabilidad de ley”. Sentencia N°44(Sentencia de fecha: 06/04/2005).Ver anexo B.

El Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, hizo lugar al recurso extraordinario local, disponiendo que el tribunal inferior revise este caso de violencia laboral que configura un acoso psicológico, constituyendo causal de injuria que no consentía la prosecución del vínculo y justificaba que la trabajadora víctima del hostigamiento denunciara el contrato increpando la responsabilidad del empleador (Duarte, 2009).

“En virtud del principio *in dubio pro operario*, el tribunal de mérito debe ponderar los factores de mobbing invocados por el actor, como causal de despido indirecto, aun cuando no hayan sido suficientemente expuestos en la demanda los factores de la alegada persecución laboral (del voto del doctor Lutz)” (Ojeda & Ortíz, 2009).

La indemnización se determinó conforme al artículo 245 LCT al comprobarse que existió acoso moral constitutivo de injuria o incumplimiento por parte de la empresa empleadora lo que permitió a la actora considerarse despedida.

\*En el mismo año la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el caso Perinetti, dictó la segunda sentencia confirmando la existencia de Mobbing o acoso psicológico. Esta vez se fija de manera distinta a la del caso Dufey, donde se consideró el acoso moral como causal de despido indirecto. En el caso Perinetti la sala dijo que el acoso moral es indudable, evidente, consideró de extrema gravedad la actitud dados los comentarios dirigidos hacia las empleadas para concretar una relación sexual y el trato ofensivo para quien no se pudo defender en el mismo plano.

Entre el Mobbing y el acoso sexual hay disimilitud ya que las causas y el objetivo final no son los mismos. No obstante esto, muchas veces un incidente de acoso sexual donde el acosador vio frustrado su objetivo se desvirtúa posteriormente en casos de Mobbing máxime donde la víctima no se animó a denunciarlo, o no tiene pruebas suficientes (Abajo Olivares, 2006).

En opinión de Víctor Hugo Álvarez Chávez la mayoría de las definiciones de acoso sexual se integran con 3 elementos: una conducta de carácter sexual, no deseado y que la víctima percibe como algo, que se ha transformado en una de las condiciones de trabajo o ha creado un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante (2009).

En nuestro derecho laboral el acoso sexual, expresión de la discriminación de

género y violencia contra las mujeres que atenta contra los derechos fundamentales de quien trabaja no tiene sanción como figura autónoma pero puede suponer injuria en la palabra del artículo 242 de la ley de contrato de trabajo y justa causa de despido (Álvarez Chávez, 2009).

El Decreto Nacional 2385/93 sobre acoso sexual en la Administración pública introduce una definición del mismo: El funcionario que con motivo o en ejercicio de sus funciones utilice una relación jerárquica instigando a otro a acceder a sus órdenes sexuales haya o no acceso carnal. Tomando ésta norma como paradigma, en el presente caso según la prueba rendida, es que se determinó la existencia de acoso sexual (Perinetti, Daniel Alberto c/ Megrav S.A. s/ despido, 2005).<sup>3</sup>

Cada día más hombres son acosados por mujeres, también hay casos de acoso del mismo sexo, aunque las principales víctimas siguen siendo las mujeres, especialmente las jóvenes que ocupan su primer empleo. Generalmente son personas vulnerables por su edad o nivel laboral. En casos como el que nos ocupa, la timidez o el condicionamiento social aumenta la vulnerabilidad de la víctima (Toselli et al., 2007).

\* Encontramos nuevamente un caso donde confluye acoso moral y sexual:

Eliana Parals, demandante, trabajaba para la firma Bandeira S.A. concesionario del bar y restaurante de un establecimiento educativo. Se consideró en situación de despido e inicia un juicio por cobro de indemnización y daño moral.

Se acreditó que la actora fue rebajada de categoría, objeto de sanciones disciplinarias injustificadas y que no le permitían ir al baño o almorzar, que sus superiores realizaban comentarios o protagonizaban situaciones con claro contenido sexual, inoportunos y rechazados por la víctima, tales como comentarios con connotación sexual, o ingresar sin permiso al vestuario de las empleadas.

En el caso se determinó que existió acoso moral: tales actos provocaban en la accionante una continua y creciente aflicción y parecían tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, se conformó además un supuesto de acoso sexual (denominado por la doctrina ambiental) ya que la actora fue víctima de la conducta por parte de quienes eran sus superiores (del voto de la doctora Porta).

---

<sup>3</sup> CNT Bs. As. Sala VI. "Perinetti, Daniel Alberto v. Megrav S.A. s/ despido". Sentencia N°53185 (Sentencia de fecha: 04/08/2000). Ver anexo C.

Según la sala la indemnización por daño moral es susceptible de dos encauces: el contractual y extracontractual. Si se trata del contractual todo daño moral se encuentra incorporado en la noción de injuria laboral y da derecho a una indemnización tarifada según el art. 242 de la LCT. El extracontractual se da en los casos en que el hecho que lo fije fuese derivado de una actitud dolosa del empleador. Por lo tanto la indemnización civil solo procede en casos excepcionales, en que el despido vaya acompañado de una conducta adicional que resultase civilmente resarcible aun en ausencia del vínculo contractual (del voto de la doctora Porta).

Estas conductas ilícitas emprendidas por quienes por sus funciones jerárquicas representaban al empleador en el lugar de trabajo y el deterioro estimulado al damnificado son resarcibles por aquél aún en ausencia del vínculo contractual, por el hecho del dependiente artículo 1753 del Código Civil y Comercial de la nación (Parals, Eliana Verónica c/ Bandeira S.A. y Servialimentos S.A. s/despido, 2011).<sup>4</sup>

\* La discriminación genera violencia por la desigualdad entre las personas. Debe averiguarse la relación causal entre lo que origina la discriminación y el resultado de prácticas violentas en los lugares de trabajo (Díaz, 2008).

La discriminación y el Mobbing son dos situaciones jurídicas que coinciden en algunos casos en opinión de los autores Tosselli, Grassis y Ferrer (2007) y en ciertas ocasiones puede cohabitar las tres manifestaciones de la de la violencia laboral, Discriminación, Mobbing y acoso sexual.

Muestra de lo enunciado en el párrafo anterior es que en el año 2005 se admite el reclamo de una trabajadora con HIV por los daños y perjuicios sufridos a raíz del acoso sexual al que fue sometida, para luego y ante su negativa haber sido víctima de acoso moral y actitudes discriminatorias como mudanzas de condiciones de trabajo, rechazo de comunicación directa y aislamiento, culminando con la divulgación de su carácter ser positiva como factor descalificador. (Luquez, María Concepción v. Mario A. Sallés S.A. y otro, 2005).<sup>5</sup>

Hubo un hecho inaugural de acoso sexual a la actora, a partir del cual los directivos procedieron a dispersar el aspecto de seropositiva de la actora empleándolo

---

<sup>4</sup>CNT, Sala III. “Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A. y Servialimentos S.A. s/despido”. Sentencia N°88311 (Sentencia de fecha: 22/11/2006). Ver anexo D.

<sup>5</sup> CNT, Sala VI. “Luquez, María Concepción c/Mario A. Salles S.A. y otros s /accidente –acción civil”. Sentencia N° 58507 (Sentencia de fecha: 22/12/2005). Ver anexo E.

como causa para desacreditar y así dieron inicio a un acoso moral que se materializó en las conductas que el juez de grado consideró probadas, como rechazo de comunicaciones directas, desacreditación, aislamiento. Estas circunstancias permiten afirmar que la actora fue discriminada a raíz del mal que sufría, que indubitablemente no debió ser descubierto al resto de la comunidad empresaria. (Álvarez Chávez, 2009).

El tribunal utilizó la ley de Penalización de Actos Discriminatorios N° 23592 que establece en el artículo n°1 la compensación de los daños labrados por conductas discriminatorias, tal como sucedió en el caso relatado al comunicar al resto de los empleados la enfermedad que padecía. El empleo de esta ley impide poner un límite a los montos de reclamo y las condenas dependen de la apreciación del juez a lo que se suma el incumplimiento de los deberes contractuales que obligan al respeto de la dignidad humana.

El inconveniente de discriminación de la persona con VIH se produce en los dos extremos de la relación de trabajo, ya que al ser seropositivo le es tan espinoso obtener empleo como fácil que lo echen. En tal sentido los portadores como los sospechosos de serlo instauran un grupo de inseguridad laboral pasible de ser discriminado (Ojeda, 2008).

\*Gisela Ferrer empleada y responsable de un sector del grupo empresario Fullrapid S.A., Denver S.A y Carlos Regino Martin que cuenta con 3 concesionarios. Al ingresar disfrutó de una discriminación positiva, su belleza, factor clave para resultar elegida. Dicha empleada sufrió cáncer y a raíz del tratamiento queda calva, como consecuencia de ello fue despedida permaneciendo sin prepaga indispensable para afrontar el tratamiento de salud.

Se recurrió a la nueva Ley de Violencia de Genero N° 26485 demandando daño moral unido a la violencia de género en el ámbito laboral. La Primera cámara del Trabajo a cargo de Alfredo Milutin, Mari Nenciolini y Elcira de la Rossa, ordenó a la demandada una medida preventiva, pagar a la actora la obra social que tenía al momento de ser despedida (López, 2015).

\* El vivo modelo de violencia laboral es el que florece de la discriminación como forma de lograr que otro reforme lo que no puede o no tiene por qué reformar, violencia que se viene prendiendo casi solapadamente y que genera en la persona un

estado de crisis, entendiéndose ésta como la latencia entre el peligro y la oportunidad.

En esta causa tropezamos con maltratos tales como, no darle trabajo exigiéndole que permaneciera parado en el banco, marginación, exigencia de que realizara arreglos de máquinas en un tiempo imposible de cumplir, gritos, referirse a su persona con el calificativo de “ese viejo”.

Causa en que ha quedado fehacientemente acreditado el acoso invocado por el actor (Bacqué Segundo c/ la Delicia de Felipe Fort S.A. s/despido, 2010).<sup>6</sup>

\*Un caso similar se da cuándo el Sr. Héctor Rybar demandó al Banco de la Nación Argentina por daño psicológico y moral y por despido incausado ya que se consideró despedido por irregularidades e incumplimiento de su empleadora tales como violación del deber de ocupación efectiva según la categoría de jefe de Departamento, trato discriminatorio en el tema de los ascensos personales e incumplimiento de promesas de ascensos, daño a su dignidad personal, consignaciones ocasionales de tareas, presión psíquica y moral con ofrecimiento de retiros voluntarios mediante propuestas económicas desvaliosas y desjerarquización de su persona al promocionar a empleados de menor jerarquía (Rybar, Héctor C/ Banco de la Nación Argentina, 2007).<sup>7</sup>

El actor sufrió un vaciamiento del puesto de trabajo, por ausencia de exactitud de tareas o encargo de tareas menores. Se suma que estando próximo a jubilarse aparece como política de la empresa un ofrecimiento constante de retiros voluntarios y ante la denuncia de ser rezagado en los ascensos, hubo falta de claridad de los métodos utilizados y que pudieron ofrecerse por parte de la empresa que está en mejores condiciones de hacerlo.

Todos estos indicios fueron peldaños conducentes a una presunción de discriminación que debió destruir la demandada pero guardó silencio (Álvarez Chávez 2009).

La sentencia señala que Mobbing, acoso moral, acoso sexual, discriminación, vaciamiento del puesto de trabajo, gangsterización, vaciamiento del contenido del contrato de trabajo son distintas formas de discriminación hostil.

---

<sup>6</sup> CNT, Sala VII. “Bacqué, Segundo c/La Delicia de Felipe Ford S.A. s/ despido”. Sentencia N°42688 (Sentencia de fecha: 26/05/2010). Ver anexo F.

<sup>7</sup> CNT, Sala VII. “Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/despido”. Sentencia N° 40175 (Sentencia de fecha 08/06/2007). Ver anexo G.

\*El trabajador fustigado desarrolla problemas físicos y psicológicos, y al mismo tiempo problemas en sus relaciones laborales con sus pares y jefes, en la familia, y con sus amigos. Toda esta problemática es mal diagnosticada, llegándose a la raíz en el acoso laboral por descarte, y por esto no puede efectuarse un tratamiento temprano evitando daños irreparables.

Las dolencias atacan al trabajador “por el hecho o en ocasión del trabajo”, pero, no como consecuencia de un acontecimiento súbito y violento que es lo exacto para puntualizar al accidente de trabajo y para constatar que no pueden ser consideradas enfermedades profesionales en virtud de la limitación introducida por el artículo 6 de la Ley 24557. Por lo tanto, si los daños acometen al trabajador por el hecho o en ocasión del trabajo, no deberían considerarse dentro de la regulación del artículo 208 LCT y siguientes, que se ocupan de accidentes y enfermedades inculpables esencialmente porque la dolencia que padece el trabajador resulta del hostigamiento realizado por el principal o sus dependientes (Sudera, 2008).

Así fue interpretado en el caso de Patricia Alejandra Correa quien comenzó a trabajar el 17/03/1997 para la empresa Villavicencio, totalmente sana, aprobando el examen pre ocupacional, realizando tareas de administración como secretaria.

En septiembre tuvo un entredicho con el gerente por un hecho ajeno a ella, no obstante ser el primer entredicho fue trasladada al sector de recepción, recibiendo a partir de ese momento ordenes perentorias a gritos, con exigencias extremas en sus tareas y un trato diferencial del resto de personal, situación que duró tres meses ya que al ser cambiado el gerente retomó sus tareas de secretaria.

La empresa Villavicencio fue adquirida por Danone, comenzando una decisiva disminución de personal, generando inseguridad en relación a la conservación del empleo. Se produjeron cambios en la dirigencia, se daban órdenes y contra órdenes, llamados de atención en forma permanente generando gran estrés. La Sra. Correa realizó consultas con psiquiatras y psicólogos, ya que no solo se había agravado su estado depresivo, sino que se reagudizaron las patologías psicosomáticas por las cuales había sido internada en periodos prolongados. Su situación laboral fue decayendo, las presiones aumentaban con sugerencia de no equivocarse ya que al menor descuido sería despedida. Resultado de esto, fue que su depresión aumentó, al igual que las dosis de medicamentos.



En abril de 2001, el gerente le exterioriza que no precisa una secretaria, sino una asistente solicitándole que renuncie en forma voluntaria para recibir una importante indemnización. Ella se negó a tal pedido. Desde ese momento su salud empeoró aconsejándosele reposo por 30 días y al no haber mejoría se prolongó.

El 3 de agosto de 2005, la Sala 6ª, circunscripción 1ª, de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Mendoza, declaró la inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley 24557 ya que solo se consideran enfermedades profesionales las incluidas en la lista que elabora y revisa el poder Ejecutivo, es decir un listado cerrado de enfermedades profesionales que viola el derecho de propiedad, de protección a la persona y la garantía de igualdad ante la ley. Y condenó a la ART, no al empleador, a abonar la tarifa legal en relación con el porcentaje de incapacidad derivado de la dolencia “reacción vivencial anormal neurótica con predominio depresivo, con incapacidad psíquica laboral”, producto del estrés laboral y el hostigamiento psicológico de que fue objeto en el ambiente laboral.

Destacamos la importancia de este fallo de la Cámara Laboral de la Provincia de Mendoza, al sostener que el daño psíquico sufrido por la trabajadora como consecuencia de mobbing debía ser indemnizado en los términos de la Ley de Riesgos de Trabajo 24557, incluyéndolo como enfermedad profesional (Correa cerpa, Patricia Alejandra c/aguas Danone de Argentina S.A. Enfermedad accidente)<sup>8</sup>

\*Otro camino fue el seguido por la Cámara de Trabajo de Neuquén, en el caso “Barrionuevo”, donde admitió como legítima una acción de amparo deducida por una trabajadora que denunció haber sido víctima de mobbing, y solicitó una medida cautelar a fin de que cesaran los hostigamientos realizados por parte de su empleador, Hospital de Junín de los Andes (Duarte, 2009) (“Barrionuevo, Claudia Cecilia c/Provincia de Neuquén s/Acción de amparo”)<sup>9</sup>

Entre las conductas denunciadas se encuentran el cambio de lugar físico de trabajo, recorte de tareas, secuestro de fichas de pacientes, imposición de sumarios administrativos que según la actora no tenían asidero.

---

<sup>8</sup> Cámara Sexta del Trabajo de la 1ª Circ. Jud. Mendoza “Correa Cerpa Patricia Alejandra c/Aguas Danone de Argentina S.A. por Enfermedad Accidente “Sentencia N°12721 (Sentencia de fecha 03/08/2005). Ver anexo H.

<sup>9</sup> Cámara Civil y Laboral de la Provincia de Neuquén, Sala 1º “Barrionuevo, Claudia Cecilia c/Provincia de Neuquén s/Acción de amparo” Ex. N°329711/5 (Sentencia de fecha 14/4/2006). Ver anexo I.

El tribunal no se expidió sobre el fondo de la cuestión planteada, si la trabajadora sufrió o no mobbing, sin embargo admitió el amparo como vía legítima para reclamar el cese de las conductas arbitrarias e ilegítimas remitiendo el expediente al juez de primera instancia para que este sea quien de curso a la acción y resuelva sobre la medida cautelar solicitada por la trabajadora. Resulta novedoso el fallo porque se trata de una situación previa a la desvinculación laboral.

\*En el siguiente fallo destacamos dos extremos: resultando el primero de la condena a reparar el daño moral generado por acoso laboral, ejercido por los superiores jerárquicos, aun sin constatación de daño psicológico (sudera, 2008)<sup>10</sup> (Veira, Mónica P.c/Editorial Perfil S.A.s/despido, 2007).

Respecto al daño psicológico, se mantuvo lo decidido en la anterior instancia porque el resultado de la pericia psicológica determinó que Veira no tiene un cuadro psicológico actual que sea consecuencia de los hechos relatados en autos, pues sus defensas psíquicas han sido suficientes para resolver los conflictos que pudieran haberse generado a raíz de los hechos mencionados (del voto del doctor Guibourg).

Quedó acreditado que la actora fue víctima de acoso moral, siendo procedente la reparación por daño moral y se estableció como condena, una suma equivalente a la prevista para el despido por embarazo (Duarte, 2009).

Y en segundo lugar la responsabilidad solidaria en la figura del mobbing (Mac Donald, 2008).

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar a una presentación por acoso moral promovido por una empleada que se consideró despedida por persecución laboral de dos empleados jerárquicos de la firma demandada, los Sres. Tarrío y Piro.

La prueba de testigos fue suficiente para que quedara acreditado que la actora sufría acoso psicológico en virtud de las coincidencias en las declaraciones sobre la persecución que toleraba la trabajadora, y cómo este comportamiento incidió en su estado físico, ya que comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada.

Las declaraciones de los testigos, han sido contestes que tanto Tarrío, como Piro, hacían comentarios sobre el desempeño laboral de la demandada, la trataban de

---

<sup>10</sup> CNTrab., Sala III, Buenos Aires “Veira, Mónica P. c/Editorial Perfil S.A. s/despido” Sentencia N°88908 (Sentencia de fecha 12/07/2007). Ver anexo J.

inútil y de lenta, criticaban las notas que hacía, a diferencia de las declaraciones de los testigos presentados por la demandada que no aportaron pruebas para negar la persecución a la que fue sometida la actora. También hicieron referencia a una reunión donde se produjeron hechos violentos hacia ella por uno de los codemandados, lo que originó la reacción de la víctima de no seguir soportando el abuso de poder. La Sala estimó procedente la reparación por daño moral, dado que está acreditado el acoso moral sufrido por la actora, que había hecho insostenible el vínculo laboral entre ellos (Mac Donald, 2008)

Se confirmó la decisión de primera instancia, considerándose ajustada a derecho, ya que el acoso moral sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción y parecía tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, por lo que debe mantenerse lo decidido en origen.

Lo destacado del fallo fue la extensión de responsabilidad a los Sres. Tarrío y Piro, empleados jerárquicos, por considerarlos autores de la persecución condenándolos en forma solidaria solo respecto del daño moral.

Para encauzar una conclusión consideramos lo indicado en éste capítulo y tal como enunciamos al comienzo, en Argentina no hay una ley nacional contra la violencia laboral, esto no resultó obstáculo, como se muestra en los fallos, para sancionar conductas que forman los procesos de mobbing, a causa de que militan numerosas disposiciones en la legislación argentina a las que puede acudir en busca de auxilio, para que consecuencias tan perniciosas no queden sin reparación, pero se resalta que, las disposiciones están disgregadas y no contemplan la prevención ni a la problemática en su plenitud (Sudera, 2008).

Siguiendo el camino señalado, los tribunales han hecho lugar al mobbing como fuente de despido indirecto, como injuria laboral, como acoso en virtud de un acoso sexual fracasado, como causante de una enfermedad laboral, como daño generado (Sudera, 2008).

Es cierto que encontramos disposiciones en la Ley suprema, en el Código Civil, o en la Ley de Contrato de trabajo, sumando la gran contribución de los tratados internacionales, logrando solamente una indemnización, pero no es preciso ni adecuado su utilización. Constituyendo evidencia los innumerables proyectos presentados en el congreso y las leyes provinciales existentes que al mencionar de Andrea Mac Donald

que si bien apuntan a la erradicación de la violencia laboral cuentan con carencias al puntualizarlo y lo confunden con otras figuras (Mac Donald, 2008).

La diversidad en la interpretación, la disparidad de los fallos es un producto de la realidad vivida por el país, resultado de la falta de definición legislativa de los supuestos de violencia laboral y en razón de esto las demandas por abusos que comprenden mobbing, acoso psicológico, sexual o discriminación, los reclamos han contenido diferentes peticiones, algunas buscando que se demuestre la injuria del artículo 242 LCT, otras que se repare daños y perjuicios de manera extra-forfataria, o la reparación y la reinstalación en el puesto de trabajo, como también el reclamo de daños y perjuicios por supuestos de mobbing con fundamento en la ley antidiscriminatoria 23592, igualmente se ha utilizado y ha sido aceptada, la acción de amparo para poner freno a los acosos (Duarte, 2009).

Es necesaria una intervención legislativa del Congreso de la Nación, puesto que la diversidad y tratamiento disímil exigen un procedimiento uniforme, de carácter nacional que trate el tema de fondo para evitar la disparidad de encuadres y de alcances reparadores frente a los supuestos de violencia laboral (Duarte, 2009).

#### *4.4 Síntesis de capítulo*

Actualmente la protección que brinda el Código Civil y Comercial de la Nación es mayor, en razón del resguardo anexado recientemente con la incorporación de los derechos personalísimos, resaltando la inviolabilidad de las personas, la protección de la dignidad, pero no se equipara a la seguridad, certeza, y garantía que aportaría una ley específica y plenaria que afronte la cuestión.

Impera un apuro innegable, evidente, de contar con una ley nacional que trate de manera íntegra, completa y en profundidad, puntualizando las distintas conductas abusivas que son manifestaciones de la violencia laboral, aplicable no sólo a la administración pública sino a todos los espacios poblados por trabajadores a los que perturba impulsando problemas, no sólo en su persona, físicos o psíquicos, en su entorno familiar, en la empresa con sus pares y jefes y también en el social. Creyendo trascendental hacer hincapié en el momento de la prevención, en las diligencias encaminadas a instruir para evitar ésta práctica y de no ser posible su eliminación, al menos, medir su acción.



## 5 Capítulo V ¿Constituye el mobbing un supuesto de discriminación?

### 5.1 Introducción:

Para determinar la relación existente entre discriminación y *Mobbing* como fenómeno violento que instala problemas y persigue el acabamiento de las relaciones laborales, analizamos diferentes pensamientos, en un intento por avanzar hacia nuevos modos de conductas, hacia maneras de proceder más humanitarias, que ayuden a evolucionar a los trabajadores, concretamente a las personas como individuos de bien, y sólo advirtiéndolo, haciendo evidente lo que sucede, es que puede iniciarse un cambio.

La violencia laboral no es un fenómeno nuevo del Derecho del trabajo, la diferencia es que ahora se pone de manifiesto por empuje de la información que se brinda, porque empezó a desarrollarse desde las ciencias de la salud y en el caso de mobbing, investigaciones realizadas en áreas de medicina y psicología encontraron el origen de la dolencia que padecían los trabajadores (Duarte, 2009).

La Organización Mundial de la Salud consideró a la violencia desde 1996 como prioridad de salud pública, entendiéndola que pronto superaría a las enfermedades infecciosas como causa principal de enfermedad y mortalidad prematura a nivel mundial (Díaz, 2009).

La violencia es un fenómeno multifacético de contenido amplio que causa derivaciones en la salud que muchas veces resulta difícil conocer cuál fue el detonante del daño. La Organización Internacional de Trabajo enfatiza que la violencia laboral está progresando, alcanzando niveles alarmantes tanto en la frecuencia de las conductas como en sus secuelas devastadoras no solo para las víctimas directas, sino sobre la sociedad en su conjunto con pérdida de fuerza de trabajo y población activa, aumento del gasto público y con efecto colateral para la industria y economía del país (Díaz, 2009).

Resulta forzosa una regulación estas problemáticas (mobbing o acoso moral, psicológico, sexual, o discriminación) no solo en Derecho del Trabajo sino en diversas disciplinas y el enfoque es uno solo, la violencia laboral. Se requiere precisión en sus alcances a fin de que se pula su concepto, que se regule su

información, prevención, castigo y reparación de la víctima y restablezca las condiciones alteradas en la relación laboral buscando los medios técnicos para amparar al trabajador afectado por un determinado acoso, ya sea sexual, psicológico o por razones de discriminación, si bien este último se encuentra respuesta en la ley 23592 aquellos no pueden tener una protección menos porque tienen el mismo origen, conductas abusivas por parte de quien tiene poder frente a la parte más débil que necesita protección (Duarte, 2009).

¿Constituye el mobbing un supuesto de discriminación que atenta contra el trabajador?

### 5.2 *Distintas razonamientos:*

La primera postura que incluimos es la única dentro de la doctrina examinada, que realiza un estudio detallado de la problemática de nuestra investigación, de esto surge su minucioso análisis:

Toselli, Grassis, Ferrer: afirman que se trata de dos categorías jurídicas independientes que pueden o no convivir y que la confusión que lleva erróneamente a la asimilación es porque resulta difícil que acontezca un caso de Mobbing sin la presencia de actos segregacionistas en la persecución, si es que ésta no es directamente resultado de un móvil discriminatorio (2007).

Diferencian:

- El proceso de Mobbing puede ser motivado o iniciado en virtud de una postura discriminatoria comprendiendo un trato desigual persistente, pero disimulado por hechos intrascendentes, con interrupciones en su práctica y durante un tiempo durable. El móvil que lo guía será prejuicioso, manifestándose en la forma perdurable e innovada de dar un trato desigual e injurioso durante el desarrollo del hostigamiento (Toselli et al., 2007).

Consecuentemente y siguiendo la idea citada, el mobbing no se materializa en un solo hecho arbitrario o discriminatorio, por el contrario su nota típica está en el modo constante y variado de dar un trato desigual e injurioso, razón por la que no configura un caso de Mobbing el despido de un representante gremial sin hostigamientos previos, aunque se haga sin justa causa. Tampoco lo configuran los actos aislados sin encadenamientos entre sí y sin persecución, como resultarían las medidas injustas tomadas en perjuicio de un empleado con connotación

discriminatoria pero sin intención de acosar, de hostigar psíquicamente sin tregua (Toselli et al., 2007).

-En otros casos el motivo o inicio del proceso de *Mobbing* no se relaciona con un móvil discriminatorio, en él se utiliza, un agravio continuo y acumulativo tendiente a debilitar psicológicamente a la víctima, y la discriminación no será la causa fuente, ni la forma de persecución, ni parte su contenido (Toselli et al., 2007).

*Mobbing* sin discriminación lo podemos observar en una empresa que en vista de su cierre, presiona y hostiga psicológicamente a toda la plantilla para que acepte una desvinculación menos onerosa, o que envíen su renuncia tras la promesa de continuidad en otra empresa. (Toselli et al., 2007).

En estos casos los procesos surgirán de la deliberada maniobra de maltratar psicológicamente a un empleado por algún sentimiento dañino, como la envidia, la competencia desleal, perversión, el despotismo, el narcisismo, o por intereses económicos, distinto al prejuicioso, pero no menos absurdo y aberrante, como y sólo por nombrar un caso, el hostigador que se propone el castigo del trabajador que no le resulta obsecuente y crea al mismo tiempo temor en los demás al solo efecto de calmar sus necesidades psicopáticas (Toselli et al., 2007).

En cualquiera de los casos el objetivo final es someter al trabajador aplastando su fortaleza y designio (Toselli et al., 2007).

-En cuanto a la discriminación se deduce instantáneamente que puede existir sin persecución laboral, sin hostigamiento:

Las ofertas de empleo especificadas en el capítulo correspondiente a la discriminación, donde se hizo referencia a las maniobras segregaciones que se utilizan, en las que se descartan o desalientan abiertamente a aspirantes casados o mayores de determinada edad o cierto sexo constituyen ejemplos de discriminación directa y como ejemplo de la indirecta resultan los prejuicios de muchas instituciones y prácticas existentes en los lugares de trabajo que generan segregación ocupacional, considerando a algunos trabajos típicamente femeninos y a otros masculinos y esto deriva de un estereotipo social y cultural (Picón, 2009).

La discriminación de entrada se revela del mismo modo en ocasión de los exámenes médicos de pre-ingreso o en las entrevistas de selección de personal donde se aparta por ideologías, morbilidad del aspirante, conducta sindicalizada o por



realizar selecciones injuriosas invadiendo la conducta sexual de los postulantes.

Para demostrar el pensamiento anunciado precedentemente, Daniel Stortini, en su trabajo, *Trato Igualitario y Acoso Laboral*, cita algunos ejemplos que son de utilidad para un acercamiento con la realidad que sufren diariamente quienes desean ser admitidos en un empleo, experimentando condiciones para lograrlo, como teñirse el pelo, someterse a pequeñas cirugías plásticas en nariz y labios, usar lentes de contacto para uniformar el color de los ojos por tener el postulante un ojo celeste y otro marrón, verdaderas atrocidades que inducen a la humillación (2009).

Superada la etapa de selección, y mientras transcurre la ejecución del contrato de trabajo, la discriminación puede convertirse en un hecho de *jus variandi* abusivo, cuando los cambios irrazonables tengan como causa o fin una discriminación, o integrarse con acoso sexual, organización estresante del trabajo o del ambiente sin que esté presente el elemento subjetivo del *mobbing*, la persecución (Toselli et al., 2007).

Se han registrado pocos casos de *Mobbing* en el que no estén presentes actos aislados de discriminación como partes de la persecución. El elemento subjetivo, el móvil que dirige el suceso, es el pilar para determinar si es la discriminación, la fuente o es la forma de manifestación de un proceso de hostigamiento, o si se trata de un asunto guiado por inclinaciones no segregacionistas:

1-Discriminación como generadora de un proceso de *Mobbing*: puede citarse como ejemplo aquellos casos que buscan excluir de sus ocupaciones a dependientes, hostigándolos para que dejen sus puestos, así, cuando el cargo de secretaria por ejemplo, es ocupado por una persona mayor, logrando que sea desempeñado por mujeres con apariencia juvenil. Cualquier hostigamiento racial, religioso, por causas políticas o ideológicas, estado civil, opción sexual, también se incluye.

2-Discriminaciones como contenido del *Mobbing*: se produce por móviles no típicamente discriminatorios, por ejemplo, como coartada para despedir a un empleado de bajo rendimiento o mal comportamiento, o por ser el empleado más antiguo, antieconómico por el factor que fuere. (Toselli et al., 2007).

Existe la creencia que los trabajadores de más edad entrañan un costo mayor y que su productividad disminuye progresivamente. Según la OIT sostuvo que es erróneo pensar que los trabajadores de más edad son menos productivos. Los mayores declinan en su productividad porque han trabajado en malas condiciones durante

demasiado tiempo lo que responde al maltrato de las empresas más que a su edad. Se emplean formas sutiles de discriminar en razón de la edad, tal como la discriminación indirecta que puede resultar más difícil de detectar, donde se toman medidas que inducen a los trabajadores de edad a jubilarse en forma anticipada. Por ejemplo presiones, empujes a los empleados mayores para que acepten jubilarse (García Vior, 2009).

Otro ejemplo se observa cuando se persigue por parte de grupos colectivos de trabajadores la aceptación de retiros voluntarios en ámbitos que pertenecían al estado y cuyos empleados gozaban de estabilidad absoluta y por imperio de políticas de privatizaciones o concesiones a empresas privadas salieron de la esfera estatal pero con cláusula de salvaguarda que impedía a la empresa privada su despido incausado, razón por la cual el único modo de lograr su desvinculación eran los acuerdos homologados por la autoridad de aplicación laboral.

Esto motivó la preocupación de un grupo de legisladores que presentó un informe sobre determinados retiros voluntarios en los que se denunciaba que a los trabajadores que encuadraban en esa situación eran incorporados en una lista con el mote de inducidos, existían funcionarios con la tarea de convencer a los trabajadores indecisos, si la presión no daba resultado, se realizaban traslados compulsivos a distancias muy alejadas, se los discriminaban en la designación de tareas, no se les permitía realizar horas extras, no se les daba trabajos y quedaban a órdenes de las empresas en sus casas por meses, se los ubicaba en oficinas sin tareas para que reflexionaran (Toselli et al., 2007).

Discriminación y *Mobbing*, son dos clases disímiles que pueden o no convivir, inclusive pueden darse junto con el acoso sexual coexistiendo estas tres manifestaciones de la violencia laboral, cuando la solicitud sexual, rechazada, busca confinar la relación laboral de una persona o crear un ambiente hostil, de advertencia o abuso, para que la víctima renuncie. El *Mobbing* trasciende lo arbitrario o el obrar abusivo y con o sin presencia discriminatoria, recurre a ese comportamiento para dañar al trabajador, configurando un ilícito civil (Toselli et al., 2007).

Díaz, Viviana Laura: La asimilación surge de la falta de tipificación legal de las figuras.

La violencia es un fenómeno multifacético, de carácter social y contenido

amplio. Comprueba la destacada autora que del análisis de diferentes fallos judiciales deriva que acoso moral, violencia psicológica, mobbing, discriminación, bossing, bullying, vaciamiento del puesto de trabajo, componen diferentes conceptos relacionados al acoso laboral, volviendo notorio la falta de tipificación de las figuras, que si bien tienen una misma génesis, los hechos violentos, fácticamente son distintas (Díaz, 2009).

Abajo Olivares, Francisco Javier: afirma que descartando aquellos hechos en los que los comportamientos desplegados son notoriamente discriminatorios por su contenido, es innegable que el empleo del acoso es una actividad en sí misma discriminatoria pues presume un trato diferenciado en contra de la víctima (Abajo Olivares F. J., 2006).

Barbado Patricia: *Mobbing* y discriminación son modos en los que se ejerce la violencia laboral, y ésta a su vez, representa una forma de discriminación hostil porque el perjudicado es sometido a un trato desigual violándose la igualdad de trato y el artículo 16 de la constitución nacional (Barbado, 2009).

Son injuriantes los procesos de acoso, sexual o psicológico, (donde la habitualidad reina, pues la persecución se ocasiona con la reiteración de conductas) y la discriminación está presente por el menosprecio que recibe en el trato el afectado (Barbado, 2009).

Aspectos que resaltamos de las figuras investigadas

- Estas figuras son independientes, autónomas, su existencia no depende de la presencia de la otra, en razón de que poseen caracteres propios y específicos.

La discriminación es neutra, según la circunstancias podrá considerarse positiva o negativa, mientras que el *Mobbing* siempre es dañino (Toselli et al., 2007) Igualmente en el mobbing la persecución puntualizada en la reiteración de maltratos durante un cierto tiempo y la intención en el hostigador de someter a la víctima es una finalidad propia que no está presente en la discriminación.

Pese a la mencionada autonomía de los conceptos y con excepción de los casos referenciados, en concordancia con el pensamiento de los autores citados durante la exposición del trabajo, la realidad demuestra que los comportamientos usados, los actos o hechos, por medio de los cuales expresa su plan el hostigador, el

corpus del mobbing, se desarrolla a través de conductas discriminatorias independientemente del móvil que lo alentó a iniciarlo.

- Son expresiones de la violencia psicológica.

“El *Mobbing* es una de las formas en que se ejerce la violencia psicológica, concepto que en el ámbito laboral involucra los actos únicos e instantáneos de disciplinamiento, humillación, castigo incorporado, gangsterización y, en general todas las conductas susceptibles de afectar la dignidad del trabajador y de degradar el clima laboral, los cuales llevan al acorralamiento paulatino mediante el vaciamiento del puesto de trabajo o del contenido del contrato de trabajo y la sucesión de pequeños actos descalificantes que se reiteran en el proceso de acoso psicológico y que siempre constituyen formas de discriminación hostil ("Rybar, Héctor H. c/Banco de la Nación Argentina"., 2008)” (Barbado, 2009).

Son manifestaciones del atropello de algunas personas que sienten satisfacción en excluir a sus semejantes de sus puestos de trabajo porque los consideran inferiores por determinadas características físicas, porque no están de acuerdo con su manera de pensar, porque son personas mayores o por el contrario porque tienen un grado de excelencia tal que los supera en todos los aspectos y se convierten en su amenaza. Además puede ser utilizada como maniobra de algunos empresarios, para no responder ante el dependiente como debería.

- No milita en ellas un sentimiento fraterno: el despliegue de estos modos de proceder, contrario a lo que imaginariamente se supone que sucede ante las necesidades del otro, no engendra solidaridad, apoyo o el aliento de los compañeros. Paradójicamente excluye a las víctimas, quienes son rechazadas y evitadas porque el resto teme que si le apoyan o se relacionan con ellas, se tomen represalias hacia ellos y pasen a ser las próximas víctimas.

- Fomentan aislamiento: relegan al atormentado hasta que queda aislado, contradiciendo su propia naturaleza de ser social, ya que el trabajador como cualquier hombre necesita del otro, porque para lograr el avance de sus potencialidades precisa formar parte de la sociedad, del grupo. No es autosuficiente, requiere complementarse con las demás personas dando y recibiendo ya que cada ser tiene destrezas e incapacidades diferentes.

- Amedrentan primeramente el interior del ser: estas prácticas perturban

el interior del trabajador, su estado anímico, su espiritualidad, su aspecto psicológico, moral, asimismo la apreciación de las ofensas es subjetivada, porque solo configuran un agravio si el acto representa un hostigamiento para ese ser.

- Afectan la dignidad del trabajador quebrantando derechos reconocidos por la legislación: Estos maltratos humanos que transgreden la integridad del ser y cualesquiera que sean los derechos vulnerados, las secuelas que dejarán en los trabajadores los marcarán a nivel espiritual y psicológico.

- La prueba implica enredo: son figuras complejas al momento de la prueba ya que no dejan señales ni rastros evidentes, pero no son imposibles de probarlas ya que se buscará evitar la impunidad.

- Reflejan sentimientos negativos: resulta humanamente incomprensible que se persiga a un trabajador porque es diferente, cuando cada ser es único e irrepetible y cuando esas tipologías no surgen de su voluntad, o acaso alguien elige en qué lugar nacer, el color de piel, la posición económica o las diferencias físicas.

Poco se valora el esfuerzo, la dedicación, los años que tardó en especializarse un trabajador, la experiencia adquirida a través de empleos o de años de servicios, el espíritu inventivo, la capacidad creativa, la buena predisposición, la lealtad, ya que lejos de librarse una batalla limpia y caballeresca basada en la competencia leal, demostrando mayor capacidad e idoneidad para ocupar el puesto o cargo que se desea, imitando los buenos ejemplos, o capacitándose, se ambiciona destruir a quien concentra esas cualidades, humillándolo hasta devastarlo para librarse rápido, para sacarlo del camino.

Ni mencionar la escasa significación por las vidas ajenas y la falta de conciencia por las profundas consecuencias, y el impacto que producen en la vida de las víctimas, de sus familias, de la organización donde se producen y de la sociedad en general.

- Alejandro Sudera en su trabajo, “El ejercicio de la acción fundada en mobbing y su recepción jurisprudencial”, afirma que el acoso laboral se exterioriza siempre a través de un trato discriminatorio en relación al trabajador (2008).

- La presencia de discriminación en los actos que conforman el corpus de los deshonrosos procesos de mobbing resulta salvaje.

### 5.3 Síntesis de capítulo

No existe discusión, en este punto hay coincidencia de todos los autores que discriminación y mobbing son expresiones de violencia laboral. Situaciones violentas han existido en todos los tiempos, pero en épocas donde los empleos abundaban, donde sobraban las ofertas y oportunidades de cambio, mudar de aires, no representaba un dilema para la víctima. En nuestros tiempos, debido a la desocupación dominante, la baja oferta y la pobreza imperante, los damnificados se encuentran en la penuria de resistir y persistir en sus trabajos, arriesgándose a perder un bien primordial como es su salud, y tal vez hasta su propia vida.

Desde el momento en que estos fenómenos comenzaron a ser estudiados por la medicina, se advierte que muchas de las enfermedades que padecen los trabajadores tienen su origen en violencia soportada durante las jornadas laborales, de esto surge la necesidad de prevención, y como consecuencia resulta evidente la urgencia de contar con una ley que se ocupe de estas conductas abusivas, delimitando su concepto y alcances, fijando medidas de cuidado, señalando la protección para ese trabajador afectado y la correspondiente reparación.

Recorriendo distintos pensamientos mientras investigamos la relación existente entre las figuras mencionadas, a fin de determinar si el mobbing representa una forma de discriminación encontramos las siguientes conclusiones:

Para Toselli, Grassis y Ferrer, el móvil determina la presencia de discriminación o no en los procesos de *Mobbing*, siendo categorías jurídicas independientes cuya asimilación es un error consecuencia de los pocos casos en que se producen procesos de mobbing sin la presencia de discriminación. Laura Viviana Díaz, considera asimismo, un error la asimilación de las figuras, resultado de la ausencia de tipificación legal aunque reconoce que todas tienen su génesis en la violencia. Abajo Olivares afirma que el hostigamiento psicológico es una práctica en sí misma discriminatoria. Siguiendo este pensamiento Patricia Barbado expone que mobbing y discriminación representan violencia y ésta es una forma de discriminación hostil.

Sin pretender comparación ni estar a la altura de los prestigiosos autores citados, incluimos en último lugar, en virtud de que la exigencia implícita de la investigación efectuada obliga a tomar una posición respecto del tema, nuestra

opinión:

Si retomamos la idea del psicólogo Humberto Guajardo Acuña (capítulo III), quien sostiene que la discriminación se entiende como apartar del ámbito de agrado algo con lo que no se está de acuerdo, y siendo el *Mobbing* una maniobra cuyo fin es deshacerse en un determinado lugar, de un trabajador, nos lleva como derivación a compartir la afirmación que realiza Abajo Olivares, donde advierte que el *Mobbing* es en sí misma una actividad discriminatoria.

En cuanto a los actos que forman parte del cuerpo del *Mobbing*, cada una de las secuencias con las que se indujo el proceso de destrucción, al constituir sucesos que arbitrariamente impiden, obstruyen, restringen o de algún modo menoscaban el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos también conforman segregaciones.

El *Mobbing* se desarrolla a través de conductas discriminatorias, entendiéndose entonces, que hace uso de la discriminación para lograr su objetivo. La discriminación es quien perfecciona, hace posible el desarrollo de los procesos de mobbing, por lo tanto, si sustraemos esta figura, que es la fuerza, el motor del mobbing, prácticamente desaparecería o serían pocas, poquísimas, las oportunidades en que se daría.

Podríamos considerar al *Mobbing* como una mutación perversa de una práctica que de por sí es indigna, la discriminación, encauzado a debilitar y fragmentar la voluntad del trabajador.

## 6 Conclusiones Finales

El maltrato no es algo privativo de la actualidad, por el contrario, los trabajadores han padecido hostigamientos continuamente, con seguridad, en diferentes grados o escalas, en múltiples momentos, nadie ha escapado de esa aflicción. Lo revolucionario surgió por el uso del vocablo inglés *Mobbing*, que comenzó a desconcertar a la sociedad a principios de la década del 90.

Asimismo, las diferencias entre las personas y las discriminaciones propiciadas en base a ellas, configuran, una indiscutible realidad de todos los tiempos. Se trata de un tema que viene analizándose con mayor antigüedad, a diferencia de la problemática confusa del *Mobbing* cuyo estudio es más reciente.

La génesis de éstas figuras, discriminación y *Mobbing*, se encuentra en la violencia laboral, que si bien no representan una primicia en la vida de los argentinos, la situación se ha complicado por la tolerancia a la que se resignan los trabajadores en razón de la actual situación: la dificultad para obtener nuevos empleos, lleva a los dependientes a soportar estas situaciones violentas, en el intento de conservar el puesto de trabajo, sin imaginar las consecuencias (síntomas que comienzan a manifestarse en la salud de las víctimas, y enfermedades que puede llevarlos no solo al deterioro físico y psíquico, sino a la propia muerte). Se suma como agravante posterior a la vivencia de estas mezquindades que los frecuentes diagnósticos médicos son errados, dado que es complejo llegar a las raíces que desencadenaron los problemas.

El gran aporte se reveló cuando las ciencias de la salud, medicina y psicología, comenzaron a investigar el tema de la violencia e informan sus resultados, encontrando en la problemática del *Mobbing* el origen de las dolencias que padecen los trabajadores.

Siguiendo las conclusiones a las que arribamos en el capítulo V, podríamos afirmar que entre las figuras mencionadas (discriminación-*Mobbing*) concurre una relación de género a especie, ya que la extensión del *Mobbing* constituye una parte de la figura de discriminación o bien como señalamos podría tratarse de una mutación, donde el *Mobbing* es la evolución más perversa de la discriminación ya que en razón de su objetivo, no solo excluye sino que además destruye e incapacita, cuyo cimiento pobrísimo y de escasa inteligencia, radica en la perversidad de transgredir la voluntad



del trabajador.

Entonces, si es la violencia la razón de ser y de existir de éstas figuras, la lucha no es contra la discriminación de ayer ni de hoy, ni tampoco contra el *Mobbing* de la actualidad. La batalla es contra la violencia, génesis de las conductas abusivas que toman diferentes nombres, violencia que al fundarse en maniobras de agravios atropellan derechos, menospreciando la vida de los que se encuentran en inferioridad de condiciones.

La violencia es un problema social, reflejo de la falta de racionalidad y signo de involución de los seres que la despliegan: como consecuencia del planteo surge el interés por saber a quién corresponde atribuirle la falta de valores, de virtudes en estos seres violentos, absorbidos por tantos egoísmos. ¿Fallaron las familias en la educación de sus hijos aportando solo bienes materiales?, ¿olvidaron en la crianza hacer hincapié en que los logros se realizan en base a los esfuerzos personales y no arrebatando a los demás lo que han conseguido? o ¿fue la escuela en sus distintos niveles donde se premió al que mejor notas obtuvo, sin importar su proceder, sin tener en cuenta sus cualidades y virtudes como persona?

Seguramente las culpas son compartidas, pero no todo está perdido, porque hay una instancia que no puede fallar, la universitaria. Ésta debe ser la formación íntegra del ser, la especialidad que se busca obtener, debe abarcar la educación ética, moral, el sacrificio, la honestidad, reforzándose los valores humanos y acentuando la importancia que cumple el respeto, la tolerancia, la rectitud y la honradez en cada acto del ser. El éxito no está en una nota, ni en un título sino en la evolución, en lograr que personas de bien sean los profesionales que se necesitan para poner freno a toda conducta que atente contra la dignidad de las personas.

La formación del individuo, es una carga conjunta de la familia y de las instituciones educativas. Es necesario estimular un pensamiento diferente, especialmente el de respeto, la igualdad de todos sin importar el lugar que se ocupe y el reconocimiento del trabajo ajeno. Es vital una evolución cultural que solo puede iniciarse en la educación.

Continuando con el tema de investigación, advertimos que si bien los tribunales han sentado precedentes con la resolución de las demandas promovidas por los trabajadores violentados psicológicamente, la discrepancia en los resultados, la

confusión en el significado de cada uno de los supuestos, y diversidad de reparaciones es consecuencia de la situación del país, que si bien cuenta con numerosas disposiciones dispersas en diferentes cuerpos legales, no existe ninguna ley nacional que defina cada supuesto de violencia laboral.

Para generar seguridad social, que beneficia a todos, a los que actualmente son víctimas, a los que pueden serlo en algún momento y también a empleadores y al estado, es necesario esquivar la ignorancia que produce el desconocimiento, forjando modelos claros, para evitar que el sufrimiento de los trabajadores se mantenga en silencio lo que en definitiva refuerza a los hostigadores. Aquí nuestra segunda reflexión:

Trabajar por una ley nacional es preciso, necesario y urgente, no puede retrasarse más un tema tan importante, que le está valiendo la salud y en muchos casos la vida a personas que sólo intentan cumplir con su obligación de ganarse el sustento. No corresponde despreocuparse, la indiferencia no tiene cabida ante estas conductas.

Es necesaria una ley que trate de manera íntegra las diferentes manifestaciones de la violencia laboral, que las delimite y tipifique, particularmente el *Mobbing*, discriminación, acoso, de aplicación viable no solo a la administración pública sino a todos los campos habitados por trabajadores, evitando la discrepancia de encuadres y de reparaciones.

La prevención, es el serio y principal desafío de la ley. Es preciso informar sobre esta práctica, instruyendo a los trabajadores y empleadores para que puedan reconocerlas, entender en qué consisten, y advertir especialmente sobre las consecuencias indelebles que procura en quienes la padecen. La solución empieza con la capacitación. Hay que concienciar en la relación laboral, sobre la importancia que tiene cada parte, sin importar el cargo que ocupe, ya que el accionar en conjunto es el que logra el progreso.

Las tensiones imposibilitan conseguir al trabajador plena lucidez mental, que es la que permite que aparezca la creatividad, la intuición, la agudeza, la genialidad. En un ambiente de maltrato los pensamientos se bloquean, el respeto por el otro se destruye, se cultiva la violencia y se ensordecen los corazones, el trabajador pierde motivación y comienza a rendir menos, su producción disminuye lo que trasciende

negativamente para su propia vida y para la empresa en la que trabaja. Por el contrario el buen ambiente genera iniciativas, compromiso, entusiasmo aumenta el rendimiento, y reduce el ausentismo.

De ahí que en la organización deben priorizarse las buenas relaciones, la formación y motivación constante, con la posible inclusión de dinámicas que permitan expresarse a los empleados, donde sientan que son escuchados sin temor a reproches, donde se aprecien positivamente las diferencias de los trabajadores, donde sean valorados el esfuerzo, la especialización, el aporte y experiencia de los mayores, donde se permitan las quejas fundamentadas y donde se proteja no solo la salud sino la dignidad del trabajador, lo que se reflejará positivamente en el crecimiento individual del trabajador y de la empresa.

Sería de gran ayuda que una futura ley nacional exija la obligación de incluir la prevención en los convenios colectivos. Ellos son los que contienen mejores condiciones de trabajo resultando ser el lugar para darle voz, popularizar el repudio de estas prácticas deshonestas, desalentando su ejercicio, dejando al descubierto a los verdaderos incapaces de respetar la vida y luchando por su erradicación, por el logro de la libertad y el respeto de las diferencias que nos hacen seres únicos.

Prevención que debe darse aún en el momento de la condena: así llegado el tiempo de indemnizar a la víctima de un proceso de hostigamiento, debe ponerse en cabeza de los responsables no sólo el monto que determinó la justicia, sino también una campaña de educación a fin de que se difundan éstos modos de proceder, a cumplirse no solo en la empresa donde se produjo el incidente sino también en algún medio de difusión y cuyo incumplimiento sería motivo de sanciones, clausuras, multas etc.

Convendría incorporar técnicas de manejo de conflictos, a cargo de especialistas, donde la mediación ocupe el principal lugar para que suscitado un caso real, este sea resuelto antes de que se torne en un problema mayor, porque de nada sirve informar si luego ante las situaciones concretas no se ponen en práctica mecanismos en el intento por resolverlos.

Tal vez la existencia de una ley no engendre un cambio cultural inmediato, no retumbe con fuerza en la sociedad, pero sí es seguro que darle voz marcará un límite al accionar de inadaptados sociales, que en lugar de forjar su lucha en el desarrollo de

capacidades, se centran en la destrucción de otro semejante.

## 7 Anexos

- Fallos Jurisprudenciales

7.1 *“Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/demanda”*

- Anexo A-
- *“Lambir, María Elsa c/ Aguas Cordobesas S.A. s/demanda”*. Cámara de Apelaciones del Trabajo. Córdoba. Sala X Sentencia N°72 de fecha: 11/11/2004. Recuperado el 15/10/2016 de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Sumario:

La justicia cordobesa condenó a la empresa Aguas Cordobesas SA, dado que el tribunal de sentencia tuvo por reconocido que la demandada ejercía acoso moral sobre la Sra. María Elsa Lambir. Acoso que se materializaba en una política de presiones que se vio exteriorizada entre otras cosas, en el reemplazo de sus claves de informática, y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la empleadora, notablemente inferior al monto que legalmente le correspondía.

Del fallo se puede extraer el siguiente párrafo que ilustra la conclusión a la que arribo el Tribunal de sentencia, con voto del Dr. Carlos Toselli: "Lo que motiva esencialmente este litigio es la situación de conflicto que culmina en el despido indirecto de la accionante invocando que la empresa en la decisión de despedir a un grupo importante de trabajadores, entre los que se encontraba, comenzó a ejercer una política de presiones que se vio exteriorizada en el reemplazo de su clave informática y telefónica y en el no otorgamiento de tareas, a fin de lograr que aceptase la propuesta de retiro que ofrecía la demandada que era notablemente inferior al monto que le correspondía legalmente. Entiendo que la prueba incorporada al proceso permite tener por debidamente acreditada la situación denunciada, con el agravante de que todos los testigos han señalado que las licencias unilateralmente otorgadas lo eran para que, en definitiva, terminaran aceptando la propuesta de desvinculación, ya que era decisión empresaria que no volvieran más a prestar tareas.- Si esto es así la empresa claramente violentó el dispositivo del art. 78 de la L.C.T en su primer párrafo

cuando dispone: "El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber".- Si esto es así, en épocas normales, mucho más debe serlo en un período en el que el país se encontraba en emergencia social y laboral con prohibición de realizar despidos incausados, que justamente es lo que entiendo que estaba aconteciendo en autos, con la decisión empresarial de extinguir el vínculo de la actora a pesar de la prohibición legal. También en razón de ello entiendo que existió injuria de entidad suficiente en los términos del art. 242 de la L.C.T. para que el trabajador se diese por despedido en forma indirecta (art. 246 de la L.C.T.) con derecho indemnizatorio, ya que la decisión empresarial estaba tomada, no había habido rectificación de conducta, la actora seguía sin poder prestar en forma normal su relación laboral y exigir que continuase en esta situación de anormalidad laboral significaría prolongar la agonía de su contrato, cuando ya existía una decisión firme, concretada en los hechos, de separarla de la dotación de personal de la demandada".

- Anexo B-

7.2 *“Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A.”*

- “Dufey, Rosario Beatriz C/ Entretenimientos Patagonia S.A. s/inaplicabilidad de ley” STJ Viedma, Río Negro. Sala Laboral.. Sentencia N°44 de fecha: 06/04/2005. Recuperado el 15/10/2016 de <http://www.saij.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Sumario:

La Sra. Rosario Beatriz Dufey ingresó a trabajar en el establecimiento del casino para la lotería de Río Negro en el año 1991. Como consecuencia de la privatización en el año 1997 pasó a trabajar para Casinos del Sur que hoy se denomina Entretenimientos Patagonia S.A., desempeñándose como supervisora pero sin que esta categoría fuera reconocida en recibos de sueldo o registración laboral; hasta que en septiembre de 1998 la recategorizaron.

Luego comenzó a requerir con insistencia que se le abonara el sueldo correspondiente a la categoría en la que se desempeñaba, al notar un trato manifiestamente desigual en relación a empleadas que recién ingresaban. Sus reclamos generaban un clima adverso en la empresa que se manifestaba por ejemplo,

en el hecho de que sin razón alguna la cambiaron al turno tarde, lo cual en el funcionamiento de la empresa importaba una sanción muy grave; o actitudes que fueron afectando su salud con descomposturas que culminaron en licencia por enfermedad a causa de stress y gastritis, comenzando así el intercambio telegráfico que culminó en el distracto.

Por su parte Entretenimientos Patagonia S.A. sostuvo sustancialmente que la actora en forma esporádica y transitoria reemplazó a personal que cumplía funciones de supervisor, limitada a ciertos y determinados juegos (black jack y póker) lo que le impedía asignarle la categoría pretendida porque los supervisores controlaban todos los juegos de la sala (black jack, póker, punto y banca, dados, ruleta), sin embargo, para evitar que encontrara una causa para auto despedirse le ofrecieron y consignaron el importe correspondiente a la diferencia salarial reclamada. También se negó que hubiera existido persecución laboral alguna en contra de la Sra. Dufey.

Resolución: En primera instancia se rechazó la demanda en todos sus términos y la parte actora interpuso recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley. En segunda instancia se resolvió hacer lugar parcialmente al mismo, así como declarar la nulidad parcial de la sentencia recurrida, circunscripta exclusivamente al tratamiento de la cuestión referida a la persecución laboral que la trabajadora invocó haber sido víctima y su valoración como causal de autodespido.

Para ello se sostuvo que el hecho de que la actora pudiera haber cumplido ocasionalmente tareas propias de una categoría superior, no generó ninguna situación distorsionadora del contrato de trabajo en su génesis ni en su cumplimiento, ni tampoco se puede considerar ello como discriminatorio ya que precisamente son funciones normalmente desempeñadas por hombres. En concreto, la realización de esas tareas jerárquicas cumplidas ocasionalmente por razones de servicio encuadran perfectamente dentro de las facultades conocidas como poder de dirección del empleador, en tanto y en cuanto sean aceptadas por el trabajador y sean remuneradas idénticamente que para el resto de los supervisores.

Esto no es lo mismo que considerar un derecho automático a la adquisición de un cargo de jerarquía superior ni habilita la ruptura del contrato de trabajo toda vez que el principio rector es el de conservación del contrato. Por ende, tampoco en el caso en cuestión se ha vulnerado el principio constitucional de igual remuneración por



igual tarea.

Respecto a la otra cuestión sometida a consideración del máximo tribunal de la Provincia de Río Negro, es decir, la invocada persecución de la que habría sido víctima la actora, denunciada como injuria grave en su comunicación rescisoria del vínculo, se sostuvo que en la primera instancia y de acuerdo a los votos emitidos por los tres vocales que entendieron en la causa, el primer votante tras valorar el aspecto económico del ofrecimiento hecho por la empresa al tiempo del distracto, tuvo por acreditada la injuria y consideró justificado el despido indirecto.

El segundo sufragante entendió que nada se había demostrado sobre las graves persecuciones que habrían llevado a la actora a somatizar las tensiones y descalificaciones de que habría sido víctima y agregó que la empresa asumió el contralor a su cargo derivando la atención de la trabajadora por lo tanto no encontró razonable la denuncia del contrato vinculante entre las partes.

El tercer votante adhirió al voto del segundo vocal. Por lo que el Superior Tribunal de la Pcia. de Río Negro, estableció como sostiene la doctrina, que para que la sentencia sea válida debe concurrir mayoría de opiniones sobre cada una de las cuestiones esenciales a decidir, por ello observó configurada en la valoración de la injuria económica efectuada por el segundo y tercer votante, con significativa y gravitante trascendencia para resolver sobre la legitimidad del autodespido que produjo la accionante.

También el máximo Tribunal consideró que la adhesión del tercer vocal fue inmotivada, por no haber fundado su postura, ni haber desarrollado los argumentos que avalarían su criterio y que en su caso habrían permitido superar el disenso que mediaba en los votos de los restantes vocales. Tal falencia motivacional del voto dirimente condujo a descalificar el pronunciamiento como acto sentencial, dado que se estaría en presencia de una de las denominadas "nulidades de ley" que deben ser decretadas aún de oficio. En tales condiciones se resolvió imponer la descalificación parcial del decisorio impugnado, circunscripta a la cuestión atinente a la invocada persecución de la actora y su valoración como causal de autodespido.

- Anexo C

7.3 *“Perinetti, Daniel Alberto v. Megrav S.A. s/ despido”*.

- *“Perinetti, Daniel Alberto v. Megrav S.A. s/ despido”*. CNT Bs. As. Sala VI. Sentencia N°53185 de fecha: 04/08/2000).Recuperado el 15/10/2016 de <http://ar.vlex.com/vid/jurisprudencia-tribunales-acoso-moral-495378514>

Sumario:

El actor aparece como aprovechándose de su superioridad jerárquica para menoscabar la dignidad de sus subordinadas, con implícito desprecio por la situación de éstas, lo que constituye injurias en los términos del artículo 242 de la L.C.T. y, en consecuencia, su despido se debió a una justa causa.

Juzgadas en el entorno en que se desarrollaba la relación de trabajo, y con las características del personal que el actor debía dirigir, se tornaban de extrema gravedad tanto los comentarios abiertamente dirigidos a concretar una relación sexual, como el trato desconsiderado para quien no se puede defender en el mismo plano. El superior jerárquico representa al empleador frente a sus subordinados, por lo que compromete con su accionar la responsabilidad de la empresa que debe velar por la dignidad de las trabajadoras.

El acoso moral en el trabajo consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

En este caso, el acoso moral cometido por el actor es manifiesto, como bien dice la sentencia, y no ha sido contradicho por el apelante.

- Anexo D

7.4 *“Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A. y Servialimentos S.A. s/despido”*

- *“Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A. y Servialimentos S.A. s/despido”*  
CNT, Sala III. Sentencia N°88311 causa N°6443/2004 de fecha: 22/11/2006.  
Recuperado el 15/10/2016 de  
<http://www.dtemas.com.ar/indemnizacioneslaborales/mostrarjurisprudencia.php?j=10>  
de <http://www.actio.com.ar/notas/2007-03-07.php>

Sumario:

La sala III de la cámara laboral aceptó un reclamo por mobbing o acoso moral de una empleada de una cafetería de una universidad privada y le concedió una indemnización suplementaria en concepto de daño moral.

Entre los agravios que la trabajadora padeció y que tuvieron en cuenta los jueces, hubo sanciones disciplinarias desproporcionadas y cambios injustificados de tareas. Pero además, los magistrados consideraron que se configuró también un supuesto de acoso sexual.

Eliana Verónica Parals trabajaba bajo la dependencia de la firma Bandeira S.A. (después Servialimentos S.A.) concesionario del bar y restaurante de un establecimiento educativo.

La empleada se consideró en situación de despido por haber sido víctima de situaciones de acoso sexual, mobbing, registro irregular de la relación laboral, modificaciones abusivas del contrato de trabajo y suspensiones disciplinarias sin causa justificada. Inició juicio por el cobro de indemnizaciones laboral y resarcimiento por daño moral

Según el tribunal, la prueba de los testigos acreditó:

a) Que la actora fue rebajada de categoría, ya que de trabajar como cajera, pasó a desempeñarse en la línea donde se servía la comida y finalmente a realizar labores de limpieza.

b) Que fue objeto de sanciones disciplinarias injustificadas; así se le aplicó una suspensión "por estar enferma".

c) Que sus superiores no permitían a Parals "ir al baño o a almorzar", siendo

generalizado el maltrato hacia el personal.

La jueza de Cámara Porta señaló que, si bien estos elementos de juicio permitirían concluir que en el caso existió acoso moral, pues tales actos provocaban en la accionante una continua y creciente aflicción y parecían tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral, se configuró, además un supuesto de acoso sexual, aquel que la doctrina denomina «ambiental».

El acoso sexual ambiental:

En su opinión, en el juicio se acreditó que Parals fue víctima de la conducta de quienes eran sus superiores (gerente general y encargado de compras y de personal), pues éstos, de modo sistemático realizaban comentarios o protagonizaban situaciones de claro contenido sexual totalmente importunos que eran rechazados por ex empleada, con la finalidad o el efecto de coartar sin razón la actuación laboral de la accionante o de crear un entorno de trabajo ofensivo, hostil, de intimidación o de abuso.

Los actos de acoso:

Las testigos manifestaron que aquéllos, de modo sistemático, humillaban Parals, "tanto a solas como ante sus otros compañeros de labor con comentarios que tenían clara connotación sexual, que existían imágenes pornográficas en el protector de la pantalla de la computadora que estaba en la oficina que utilizaban ambos, que se las mostraban a las empleadas, que uno de los superiores ingresó sin golpear al vestuario de las trabajadoras, que éste hizo comentarios al personal acerca de supuestas relaciones sexuales entre la actora y el otro jerárquico, que éste tenía por costumbre tocarse sus genitales mirando a la actora o a otras empleadas, que cuando éstas estaban en la barra del bar, los nombrados pasaban tocándoles el cuerpo o apoyando sus genitales contra las empleadas, que estas conductas eran rechazadas por la actora y las otras empleadas"(sic).

La responsabilidad del personal jerárquico:

En atención a la gravedad y reiteración de tales conductas, así como a la idoneidad de éstas para afectar la dignidad de la trabajadora en su esfera más íntima, la jueza Porta consideró que en el caso existió acoso sexual dado que autores eran quienes ejercían funciones jerárquicas en el lugar de trabajo y su proceder fue una muestra del poder que está ínsito en los cargos que desempeñaban y, a la vez, de la

desigualdad habida entre ellos y la actora pues por ser ésta una empleada dependiente estaba sometida al asedio y hostigamiento de los nombrados.

La indemnización por daño moral:

En cuanto a la procedencia de la indemnización por daño moral, la doctora Porta señaló que la indemnización prevista por el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo repara todos los daños derivados del despido arbitrario, originado en la pérdida del empleo, pero no comprende los perjuicios materiales o inmateriales emergentes de conductas ilícitas extracontractuales del empleador, contemporáneas con el acto mismo de despedir, que resultarían civilmente resarcible aun en ausencia de un vínculo contractual.

La empresa responsable por actos de sus dependientes:

El tribunal sostuvo que en el caso se trata de conductas ilícitas de las cuales fue víctimas la actora protagonizada por quienes, por sus funciones jerárquicas, representaban al empleador en el lugar de trabajo y los daños ocasionados resultan resarcibles por aquél por los hechos del dependiente (art. 1113, 1º párrafo, del Código Civil).

El monto de la reparación civil:

Al haberse acreditado que la actora fue víctima de acoso sexual, los jueces consideraron procedente la reparación por daño moral. La reparación del mismo se fijó en el equivalente a un año de salarios, lo cual se estimó apropiado, máxime que dicho parámetro resulta análogo al criterio adoptado por la Ley de Contrato de Trabajo al fijar las reparaciones para los casos de despido por causa de matrimonio o de embarazo (arts. 178 y 182 LCT). Finalmente, con la aclaración de que en el caso se configuró un supuesto de acoso sexual, el tribunal condenó al pago de las indemnizaciones laborales y al resarcimiento del daño moral, sus intereses y costas.

- Anexo E

7.5 *“Luquez, María Concepción c/Mario A. Salles S.A. y otros s /accidente – acción civil”*

- “Luquez, María Concepción c/Mario A. Salles S.A. y otros s /accidente – acción civil”. CNT, Sala VI. Sentencia N° 58507 de fecha: 22/12/2005. Recuperado el 20/07/2016 de <http://www.iprofesional.com/notas/24902-Fallo-Luquez>

Sumario:

La actora denunció ser víctima de actos discriminatorios por ser portadora de HIV. Demandó a su empleadora por daños y perjuicios, fundando su reclamo en la ley antidiscriminación N° 23592. La Sala VI admitió el reclamo de la trabajadora por los daños y perjuicios sufridos a raíz del acoso sexual al que fue sometida y ante su negativa los directivos procedieron a esparcir el carácter de seropositiva de la actora utilizándolo como factor descalificador, y dieron inicio a un verdadero acoso moral, que se materializó en las conductas que el juez de grado consideró probadas: rechazo de comunicación directa, desacreditación, aislamiento.

Esas circunstancias permiten afirmar que la actora fue discriminada a raíz del mal que padecía, que obviamente no debió ser comunicado al resto de la comunidad empresaria, ni motivo de actos concretos a través de los cuales se manifestó dicha discriminación, que por lo expuesto configura una situación comprendida en el art. 1° de la ley 23.592, que ordena la reparación de todos los daños ocasionados por las conductas discriminatorias.

El perito médico infectólogo da cuenta que "el relato de la situación que manifiesta la actora de acoso sexual, trae una situación de angustia en ella que vuelve a vivenciar al iniciar el recuerdo de lo sucedido"; a fs. 1068 el mismo perito dice que "todos los procesos de stress, depresión, son perjudiciales para una enfermedad como el SIDA íntimamente relacionado con el sistema inmunológico", y que "no se puede mensurar con exactitud las consecuencias del stress padecido, pero como se dijo esto agrava la enfermedad".

Los hechos son de extrema importancia, puestos en el marco de la empresa, y provenientes de sus máximas autoridades, a lo que se suma el acoso sexual. De ahí

que, más allá de las peritaciones médicas efectuadas, no tengo dudas de que lo sucedido le infringió a la actora padecimientos y angustias agregadas a su mal, que encuadrados en la normativa citada y en las conductas exigibles a un "buen empleador", deben ser motivo de una reparación ejemplificativa dijo el Dr. Juan Carlos Fernández Madrid.

La Cámara confirmó el fallo de grado y condenó a Mario A. Salles SA a indemnizar con \$ 70.000 por daños y perjuicios provocados a la trabajadora por "acoso sexual" y moral. La sentencia se apartó del sistema de indemnizaciones tarifadas para despidos que contiene la LCT.

- Anexo F

7.6 *"Baqué, Segundo c/La Delicia de Felipe Ford S.A. s/ despido"*.

- "Baqué, Segundo c/La Delicia de Felipe Ford S.A. s/ despido". CNT, Sala VII. Bs.As. Sentencia N°42688 de fecha: 26/05/2010. Recuperado el 20/07/2016 de <http://www.dtemas.com.ar/indemnizacioneslaborales/mostrarjurisprudencia.php?j=397>

Sumario:

La Cámara laboral condenó a una empresa a abonar una indemnización a un empleado que se consideró despedido porque no le otorgaban tareas, lo trataban despectivamente debido a su edad y lo obligaban a permanecer parado al lado de un banco a la espera de que le asignasen determinados deberes.

Tras el reclamo ante los tribunales, la Justicia evaluó las pruebas testimoniales -que fueron un elemento clave durante el litigio- e hizo lugar a una reparación por daño moral.

En esta oportunidad, el empleado comenzó a trabajar en la empresa como mecánico de mantenimiento de la planta. Durante varios años el vínculo laboral se desarrolló normalmente. Pero, en un momento determinado, el dependiente comenzó a ser víctima de acoso moral y psicológico.

Tras varios intentos fallidos -a través del envío de telegramas y cartas documento- para que la compañía modificara su actitud, finalmente se consideró despedido.

En consecuencia, demandó a la empresa con la intención de cobrar diversas

sumas de dinero a las que se consideraba acreedor -en base a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo-.

En los tribunales, reclamó las indemnizaciones por despido incausado, multas y diversos incrementos previstos en el ordenamiento laboral. También solicitó el pago de un resarcimiento especial por daño moral. En tanto, la firma rechazó de la demanda aunque sus argumentos fueron desestimados por el juez de primera instancia.

En este escenario, la compañía se presentó ante la Cámara de Apelaciones para cuestionar la legitimidad del legítimo. En este sentido, sostuvo que no se evaluaron adecuadamente las declaraciones de los testigos.

Los declarantes señalaron que era notorio el maltrato que recibía el empleado, a quien no le otorgaban tareas, le exigían que permaneciera parado en el banco y lo marginaban. Cuando se las daban, le exigían que realizara los arreglos en un tiempo imposible de cumplir, le gritaban, y se referían a su persona con el calificativo de "ese viejo".

Tras la evaluación de estos argumentos, los camaristas sostuvieron que “el más claro ejemplo de violencia laboral es el que surge de la discriminación como forma de lograr que otro cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar, violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y que genera en las personas un estado de crisis, entendiéndose ésta como la latencia entre el peligro y la oportunidad”.

En la actualidad, numerosos fallos están abordando el tema de la violencia laboral, ya sea que se produzca la misma por mobbing, acoso moral, acoso sexual, discriminación, vaciamiento del puesto, vaciamiento del contenido del contrato de trabajo o castigo incorporado.

En ese aspecto, los jueces destacaron que “se trata de distintas formas de discriminación hostil que van desde el acorralamiento paulatino, constituido por pequeños actos descalificantes”.

Por ese motivo, compartieron la sentencia de primera instancia en cuanto se acreditó el acoso invocado por el empleado e hicieron lugar a las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, en el artículo 2 de la Ley 25.323 –ya que debió iniciar un juicio para cobrar el resarcimiento correspondiente y en el artículo 16 de Ley 25.561 -que prohibía despedir en época de crisis y si ello ocurría debían incrementar el monto-.



Daño moral:

Adicionalmente, en base al maltrato que había sufrido el dependiente, los jueces hicieron lugar a la reparación por daño moral.

Sobre ese punto, los camaristas remarcaron que “desde el punto de vista extracontractual, el daño moral sólo procede en aquéllos casos en los que el hecho que lo determina haya sido por un hecho de naturaleza extracontractual del empleador. Es decir, si el despido va acompañado de una conducta adicional ilícita que resulte civilmente resarcible, aún en ausencia de un vínculo laboral”.

“Dicha conducta debe causar en el trabajador un grave menoscabo en sus sentimientos o buen nombre, lo que ocurrió en el presente caso”, agregaron los magistrados.

Otro tema que la empresa cuestionó fue la base remuneratoria tomada para calcular la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que se computó la incidencia del Sueldo Anual Complementario (SAC).

En esta cuestión, en noviembre del año pasado se dictó el fallo plenario 322 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En dicha causa, conocida como “Tulosai, Alberto Pascual c/ Banco Central”, se determinó que:

"No corresponde incluir en la base salarial prevista en el primer párrafo del artículo 245 de la LCT la parte proporcional del sueldo anual complementario...". También regula la situación de las bonificaciones abonadas por el empleador sin periodicidad mensual y en base a un sistema de evaluación del desempeño del trabajador (pero ese no fue materia de controversia en el presente caso).

Los magistrados remarcaron que, en la gran mayoría de las provincias argentinas, sí se incluyó dicho rubro en el cálculo indemnizatorio.

Destacaron que siempre fue así, aun antes de la reforma de la LCT por la Ley 25.877, que cambió la palabra "percibido" por "devengado".

Es decir, a pesar de que se pronunciaron en contra del plenario, acataron su decisión y rechazaron incluir el aguinaldo en el cálculo resarcitorio. También modificaron el monto correspondiente por indemnización sustitutiva del preaviso, con la incidencia del SAC. En total, obligaron a la empresa a pagarle al empleado la suma de \$51.380,70 más intereses.

- Anexo G

7.7 *“Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/despido”*

- “Rybar, Héctor Hugo c/ Banco de la Nación Argentina s/despido”. CNT, Sala VII. Sentencia N° 40175 de fecha 08/06/2007. Recuperado el 14/10/2016 de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2007/06/08/rybar-hector-hugo-c-banco-de-la-nacion-argentina-s-despido/>

Sumario:

Corresponde revocar la sentencia de grado que rechazó las pretensiones del actor, donde éste reclamaba las indemnizaciones correspondientes al despido incausado, así como también un resarcimiento por daño psicológico y moral -debido a las irregularidades de su empleadora, a la presión psíquica frente a ofrecimientos de retiros voluntarios con propuestas económicas desvaliosas y asimismo, al trato discriminatorio en el tema de las promesas de ascenso-.

Existe violencia laboral cuando se configura un trato discriminatorio como forma de lograr que el trabajador cambie lo que no puede o no tiene por qué cambiar, violencia que se viene enseñoreando casi solapadamente y que genera en las personas un estado de crisis. Se trata de distintas formas de discriminación hostil que van desde el acorralamiento paulatino -constituido por pequeños actos descalificantes-, hasta hechos únicos, instantáneos y definitivamente descalificantes. Tal como ocurrió en el presente caso donde el actor, si bien tenía el cargo de Jefe de Departamento, allí prácticamente no realizaba ninguna tarea acorde con el cargo, de este modo se configuraría un vaciamiento de su puesto de trabajo”.

Corresponde invertir la carga de la prueba aplicando el principio de la carga dinámica”-para que ésta recaiga sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva- debiendo el empleador probar que su accionar encontró una causa distinta, quedando de ese modo descartada la violencia a la dignidad del trabajador, la discriminación o el acoso hacia este último. En el presente caso la accionada poseía elementos que permitían, por ejemplo, conocer las calificaciones de sus dependientes -a los efectos de verificar quién estaba más calificado para ascender-. Por otro lado, la demandada no logró demostrar que no discriminó al actor, consecuentemente, la decisión de este último de colocarse en situación de despido indirecto resultó adecuada a derecho.

Debe considerarse principalmente el hecho fuente de prueba, pero también la relación lógica que existe entre aquel hecho y el que se pretende probar, puesto que, los indicios son indicadores que guían a los hechos sometidos a prueba. Como en el presente, donde los testigos manifestaron que era una política de la empresa que cuando un trabajador se encontraba en condiciones de jubilarse -o en momentos previos a ello-, se le ofrecía un retiro voluntario. Aunque no hay pruebas en el expediente de que el actor haya sido presionado, o forzado a aceptar la propuesta, se trata de un indicio más en favor de su postura.

- Anexo H

7.8 *“Correa Cerpa, Patricia Alejandra C/Agua Danone de Argentina S.A. P/enfermedad Accidente”*

- “Correa Cerpa, Patricia Alejandra C/Agua Danone de Argentina S.A. P/enfermedad Accidente”. Cámara Sexta del Trabajo de la 1ª Circ. Jud. Mendoza. Sentencia de fecha: 03/08/2005. Recuperado el 15/10/2016 de <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/documental/jurisprudencia/consulta/index.pp>.

Sumario:

El diagnóstico psicológico con el agravante de las enfermedades sicosomáticas agregadas, corroboradas por el perito médico, guardan relación de causalidad directa con el estrés laboral y el hostigamiento psicológico de que fue objeto la empleada en el ambiente laboral. El médico tratante certifica un síndrome depresivo y sus consecuencias psicosomáticas, calificándolas como enfermedad accidente; que debe ser considerado una enfermedad por causa de mobbing.

- Anexo I

7.9 *“Barrionuevo, Claudia Cecilia c/Provincia de Neuquén s/Acción de amparo”*

- “Barrionuevo, Claudia Cecilia c/Provincia de Neuquén s/Acción de amparo” Cámara Civil y Laboral de la Provincia de Neuquén, Sala 1º Ex. N°329711/5 (Sentencia de fecha 14/4/2006). Recuperado el 15/10/2016 de <http://www.estudiocongreso.com.ar/barrionuevo-claudia-cecilia-c-provincia-del-neuquen-s-accin-de-amparo.html>

Sumario:

Resulta procedente la acción de amparo en los supuestos de acoso laboral, máxime cuando las circunstancias del entorno laboral, no hubiesen variado sino que, al tiempo de la introducción de la demanda, se estuviesen desarrollando. Desde ya que, para la procedencia de la acción, es necesario que los derechos que se pretenden vulnerados sean actuales y no pretéritos; en otros términos, el perjuicio que pretende corregirse por la vía del amparo debe ser real, efectivo, tangible, cierto. Pero, además, debe ser actual habida cuenta que el amparo no se da para juzgar hechos pasados sino presentes (del voto del Dr. Enrique Raúl Videla Sánchez, al que por compartir fundamentos adhiere el Dr. Lorenzo W. García).

La reforma de 1994 de nuestra Carta Magna le da carácter constitucional al amparo respecto de la acción u omisión de autoridades públicas (o de particulares) que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace derechos y garantías reconocidos por la Constitución, tratado o ley, a cualquier persona. Tal acción u omisión debe revestir el carácter de arbitrariedad o de ilegalidad manifiesta.

Pero ya no es necesario, para abordar el planteo de inconstitucionalidad, que la violación de los derechos o garantías sea palmaria -Art. 3º, inc. 5º de la ley provincial de amparo N° 1981, de Neuquén-. Es por ello que, consecuencia de la reforma constitucional mencionada, no procede el rechazo "in límite" de la acción de amparo, salvo en casos de manifiesta inadmisibilidad. En tal sentido, el magistrado podrá ordenar la sustanciación de las actuaciones, conforme lo determina el trámite previsto en el Art. 8 de la ley 16.986 para, recién entonces, valorar si corresponde o no acoger al amparo y, en su caso, definir la necesidad u ociosidad de proveer toda o parte de la prueba ofrecida.

La duda ponderable en torno a la admisibilidad formal del amparo debe zanjarse a favor de su sustanciación (del voto del Dr. Enrique Raúl Videla Sánchez, al que por compartir fundamentos adhiere el Dr. Lorenzo W. García).

- Anexo I

#### 7.10 *“Veira, Mónica Patricia c/Editorial Perfil S.A. s/despido”*

- *“Veira, Mónica Patricia c/Editorial Perfil S.A. s/despido”* CNTrab., Sala III, Buenos Aires Sentencia N°88908 Causa N° 22012/05 de fecha: 12/07/2007. Recuperado el 15/10/2016 de <http://www.sajj.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod>

Sumario:

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar a un planteo por acoso moral promovido por una empleada que se consideró despedida por persecución laboral. Sobre la base de la prueba testimonial, considero que había quedado acreditado que la actora sufría hostigamiento en su trabajo por parte de dos empleados jerárquicos de la firma demandada, los codemandados Sres. Tarrío y Piro, quienes acosaban moralmente a la trabajadora.

Los testigos al declarar pusieron en manifiesto que los accionados hacían comentarios sobre el desempeño laboral de la demandante, la trataban de inútil y de lenta, y criticaban duramente las notas que hacía.

La Cámara Laboral confirmó la decisión de primera instancia en cuanto concluyó "que el acoso sufrido por la trabajadora provocó una continua y creciente aflicción y parecía no tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral" y condenó a la empresa a pagar las indemnizaciones correspondientes a la ruptura del vínculo laboral, además del daño moral.

El voto fue de los Dres. Guibourg y Eiras quienes sostuvieron que "el acoso moral en el trabajo consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo".

La singularidad del caso es que los magistrados resolvieron extender la condena por daño moral a los empleados superiores jerárquicos por considerarlos autores del acoso denunciado. El tribunal entendió que procedía la solidaridad en ese caso por haber sido los dependientes codemandados los causantes directos del daño ocasionado. Además se basó el fundamento de la condena en el "deber de guardar

cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos, exponemos a las demás personas".

## 8 Bibliografía.

- Abajo Olivares. (2006). *mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral* (2a ed.). Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis.
- Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Mobbing, Estrés y Acoso en el ámbito del trabajo* (1a ed.). Buenos Aires: García Alonso.
- Barbado. (2004). El acoso psicológico de los poderes públicos y la responsabilidad del estado. (*fasc.3*).
- Barbado. (2008). La violencia laboral en el ámbito público. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia I* (1° ed.), (pág. 397). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Barbado. (2009). La prueba de la violencia psicológica en el ámbito laboral. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho laboral: discriminación y violencia laboral II* (1° ed.)(pág.517). Rubinzal-Culzoni.
- Britos. (2009). Generalidades del trato discriminatorio en el derecho del trabajo. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral II* (1a ed.). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Candal, P. (2011). En R. H. Ojeda, *Ley de contrato de trabajo comentada y concordada*. (2° ed.) (Vol. I)(pág 537). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Díaz, V.L. (2008). Violencia Laboral : de lo conceptual a lo específico. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral I* (1a ed.), (pág.375). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Díaz, V.L. (2009). La tecnología: una herramienta de prevención. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral II* (1° ed.)(pág377). Rubinzal-Culzoni.
- Duarte, D. (2009). La necesidad de una legislación nacional para la prevención. En M. E. Ackerman, V. Rubio, & dir., *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral II* (1° ed.)(págs. 477). Rubinzal-Culzoni.
- Fulvia Alimenti, J. (2011). Ley de Contrato de Trabajo. En R. H. Ojeda, *Ley de Contrato de Trabajo* (págs. 403-536). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Gambacorta, M. L. (2009). Consideraciones en vista de una cuantificación económica de la reparación integral de la violencia laboral o acoso moral en el trabajo. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de derecho laboral: discriminación y*

- violencia laboral II* (1a ed.)(pág. 549). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- García Vior, A. E. (2009). Discriminaciones por razones de edad. Es necesario volver a lugares comunes para ver la diferencia. En M. Ackerman, & V. Rubio, *Discriminación y Violencia Laboral: discriminación y violencia laboral II* (1ºed.)(pág 297). Rubinzal-Culzoni.
- Gonzalez de Rivera, J. (2002). El maltrato psicológico.cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso.
- Guajardo Acuña. (19 de 5 de 2005). *El siglo de Torreón*. Recuperado el 20 de Agosto de 2016, de <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/149559.la-discriminacion-es-un-problema-de-personalidad.html>
- Iturraspe, M. (2009). Derecho a la no discriminación. Daño por discriminación. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral.Discriminación y violencia laboral II*. (1º ed.)(,pág 49). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Leiva, C. F. (2006). *La función preventiva en el derecho de daños*. Mendoza: Jurídicas Cuyo.
- Mac Donald. (2008). *Mobbing. Acoso moral en el derecho del trabajo* (1a ed. ). Buenos Aires, Argentina: Cathedra Jurídica.
- Machado. (2008). Discriminación y trato desigual: una diferencia jurídicamente relevante. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho laboral. discriminación y violencia laboral I* (1a ed.)( págs. 35). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Mosset Iturraspe. (2009). Derecho a la no discriminación. Daño por discriminación(Respuesta jurídica). En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de derecho laboral: discriminación y violencia laboral II* (1a ed.)(pág. 49). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Ojeda, R. H., & Ortíz, F. V. (2009). Complilación temática de jurisprudencia. Violencia laboral. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral:discriminación y violencia laboral II* (1º ed.)(pág. 543). Rubinzal-Culzoni.
- Picón, L. N. (2009). La equidad de género en el ámbito laboral.Desarrollo cultural y vías operativas para lograrla. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Derrecho Laboral: discriminación y violencia laboral II*(1º ed.)(págs. 333-376). Santa Fe: Rubinzal-Culzoni.
- Ribera, J. C., & Medina, G. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado* (1ºed.)(Vol. V). Buenos Aires, Argentina: La Ley.



- Rivera, J. C., & Medina, G. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado* (1° ed. )(Vol. IV). Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- Rivera, J. C., & Medina, G. (2014). *Código Civil y Comercial de la Nación comentado*. (1° ed.)( Vol. I). Buenos Aires, Argentina: La Ley.
- Rubio, V. (2009). Discriminación en el trabajo. Despido Discriminatorio. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral* (1°ed.)(pág.69). Santa Fé, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Stortini, D. (2009). Trato igualitario y acoso laboral. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de derecho laboral:discriminación y violencia laboral II* (1° ed.)(, págs. 445). Santa Fe, Argentina: Rubinzal-Culzoni.
- Sudera. (2008). El ejercicio de la acción fundada en mobbing y su recepción jurisprudencial. En M. E. Ackerman, & V. Rubio, *Revista de Derecho Laboral: discriminación y violencia laboral I* (1°ed.)(págs. 517). Rubinzal-Culzoni.
- Toselli et al. (2007). *Violencia en las relaciones laborales (discriminación-mobbing-Acoso sexual)*.(1°ed.) Córdoba, Argentina: Alveroni Ediciones.

## 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:

<b>Autor-tesista</b> <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Norma Betina Vicchi
<b>DNI</b> <i>(del autor-tesista)</i>	22376977
<b>Título y subtítulo</b> <i>(completos de la Tesis)</i>	<b>MOBBING</b>  ¿Cómo se vinculan <i>Mobbing</i> y discriminación en las relaciones laborales?
<b>Correo electrónico</b> <i>(del autor-tesista)</i>	betinavicchi@hotmail.com
<b>Unidad Académica</b> <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
<b>Datos de edición:</b>  <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas),</i>	

<i>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:

<b>Texto completo de la Tesis</b> <i>(Marcar SI/NO)<sup>[1]</sup></i>	Si
<b>Publicación parcial</b> <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:** \_\_\_\_\_

Norma Betina Vicchi

\_\_\_\_\_  
**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.