



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

MARCO LEGAL APLICABLE AL MOBBING EN EL ÁMBITO LABORAL
PRIVADO. SU EVALUACIÓN

CARRERA: Abogacía

ALUMNO: Soto Escottorin Andrea Lorena

AÑO: 2017

RESUMEN

En la actualidad es evidente como el Mobbing o Acoso Moral ha ganado terreno en el ámbito laboral, menoscabando derechos del trabajador y produciendo consecuencias en su persona y relaciones sociales. Frente al vacío legal existente en nuestro país, para prevenir y sancionar el Acoso Laboral, se pretende mediante el presente trabajo analizar y abordar los mecanismos legales existentes que conforman el marco protector para dar solución a los casos de Acoso Laboral sufridos por los trabajadores.

Asimismo, definir las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo que constituyen el Mobbing, ante la preocupación social derivada de la ausencia de una Ley específica para encuadrar de manera clara dichos casos. Finalmente poner de manifiesto, la necesidad del dictado de una Ley Nacional que regule la figura brindando a los trabajadores un cabal conocimiento de sus derechos y de las herramientas con las que cuentan para defenderlos.

Palabras clave: Mobbing- Modalidades- Marco Legal- Evaluación.

ABSTRACT

Today is evident as mobbing or harassment Moral has gained ground in the workplace, undermining workers' rights and producing consequences on their individual and social relations. Faced with the existing loophole in our country, to prevent and punish workplace harassment, it is intended by this work to analyze and address the existing legal mechanisms that make up the protective framework to solve cases of workplace harassment suffered by workers.

Also, define the various forms of assault, maltreatment, inconsiderate and offensive treatment that constitute mobbing, to the social concerns arising from the absence of a specific law to frame clearly such cases. Finally highlight the need for the issuance of a national law governing the figure by giving workers a thorough knowledge of their rights and have tools with which to defend them.

Keywords: Mobbing- Modalities- Legal Framework- Evaluation.

ÍNDICE

Introducción General	5
CAPÍTULO I: Nociones generales	9
1. Introducción	10
2. La violencia, aspectos conceptuales	10
3. La violencia en el ámbito laboral	12
3.1. Definición	13
3.2. Clasificación	13
4. Conclusiones Parciales	15
CAPÍTULO II: Mobbing. Acoso Laboral	16
1. Introducción	17
2. Derecho Comparado	17
3. Definición	20
4. Características Esenciales, Elementos	21
5. Consecuencias	22
6. Sujetos intervinientes	23
6.1. Perfil del Acosador	24
6.2. Finalidad del Acosador	24
6.3. Perfil de la Víctima y el Protector del bien protegido	24
6.4. Espiral del Mobbing	25
7. Conclusiones Parciales	26
CAPÍTULO III: Mobbing: Modalidades y Diferenciación	27
1. Introducción	28
2. Tipos de Acoso Laboral	28
3. Fases del Mobbing	29
3.1. Desde la Perspectiva de la Organización	30
3.2. Desde la Perspectiva de la víctima	30
4. Cómo reconocer una situación de Mobbing	32
5. Diferenciación de otras conductas o cuadros	34
6. Prueba de la existencia de Acoso Laboral	38
7. Medidas de Prevención	39
8. Intervención, investigación y reparación	40
9. Conclusiones Parciales	41
CAPÍTULO IV: Regulación legal aplicable al Mobbing	42

1. Introducción	43
2. Constitución Nacional	43
2.1. Protección Constitucional del trabajo	44
3. Instrumentos Internacionales de DDHH contenidos en el art. 75 inc. 22	46
4. La Organización Internacional del trabajo. Convenio 111	49
5. El principio protectorio del derecho del trabajo	49
6. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744	50
7. Conclusiones Parciales	58
CAPÍTULO V: Ámbito Penal de regulación	59
1. Introducción	60
2. La necesidad de un Derecho Penal del trabajo	60
3. Fundamento de la protección y Derecho Penal del trabajo	61
3.1. El Mobbing y el delito de lesiones	63
4. Ley N° 26.485 y Decreto Reglamentario 1011/10	65
4.1. Objeto de la ley: Su ambigüedad y enfoque en la mujer	66
5. La Discriminación	70
5.1. Concepto, forma y prueba del acto discriminatorio	71
6. Ley N° 23.592 sobre actos discriminatorios	74
7. Conclusiones Parciales	77
Conclusiones Generales	78
Bibliografía	80
Anexos	84

INTRODUCCIÓN

Es sabido que el trabajo es uno de los derechos del hombre que se encuentra amparado en primer lugar, por la CN y Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional, los que garantizan la forma y condiciones del mismo, en beneficio de su titular, en resguardo de su integridad psicofísica, trato digno y no discriminación.

También la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 brinda protección a través de sus disposiciones a la parte más débil de la relación laboral, la cual se encuentra en una situación desventajosa frente al Empleador, posición esta que se acentúa y agrava cuando en el ámbito del Trabajo impera un clima de violencia y ataques contra el trabajador los cuales vulneran la persona del dependiente causándole severos daños y consecuencias. Como una especie del género Violencia Laboral existe en las relaciones laborales el Mobbing o también llamado Acoso Laboral, Acoso Moral o psicoterror, el cual es definido como un Proceso de hostigamiento, maltrato, hostilidad, que se da de manera sistemática y durante un cierto tiempo sobre un trabajador /a determinado para lograr su exclusión laboral, o bien para satisfacer la personalidad psicopática del acosador que por inseguridad, envidia, o falta de capacidad de consideración hacia el otro como persona agrede y menoscaba su integridad psicofísica tornando insostenible la relación laboral, provocando daños que repercuten en la vida privada de la persona víctima de Acoso trasladando sus consecuencias más allá del ámbito de Trabajo.

El vocablo Mobbing proviene del verbo inglés *to mob* que significa “acorralar, asediar, acosar”. Este proceso sistemático es conocido en el mundo hace ya cuatro décadas, pero en nuestro país ha comenzado a estudiarse en la última década, se conceptualiza al Mobbing siguiendo al psicólogo Alemán Heinz Leymann quien en 1980 introduce este término por primera vez en lo que respecta a las relaciones laborales, citado por Muñoz Barda G. en “Mobbing. El acoso psicológico en el derecho laboral” (2014, s.p.), como:

“Un proceso sistemático de estigmatización y privación de los derechos civiles de la víctima en el ámbito del trabajo, lo cual conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es producida de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, generalmente contra un único individuo, quien a consecuencia de ello es arrojado a una situación de aislamiento e indefensión”.

Expuesto esto y debido a la ausencia Legislativa en Argentina que regule de manera específica esta figura y teniendo en cuenta los problemas que esto ocasiona al momento de recurrir los afectados a la justicia, es que se ha fijado como objetivos generales de este trabajo la necesidad de Analizar cuál es el Marco Legal aplicable a los casos de Acoso Laboral, y brindar conocimiento a los trabajadores de cuáles son las armas con las que cuentan para hacer frente a estos comportamientos abusivos y dañosos para su persona. Como así también se pretende, evaluar si ese Marco Legal puede dar solución a los casos concretos, ya que los jueces deben recurrir a normas dispersas a causa del vacío legal anteriormente mencionado, situación que cambiaría si se dictara una Ley específica o bien se incluyera en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 disposiciones que regulen al Mobbing, a pesar de que varios de sus preceptos son aplicables por vía tangencial a los casos de Acoso Laboral. En este sentido el emblemático caso Dufey Rosario c/ Entretenimientos Patagonia S A, en el año 2005, resuelto por el Superior Tribunal de justicia de Río Negro, demuestra cómo los Tribunales Argentinos, a pesar de la inexistencia de una Ley que reglamente al Mobbing admitieron y admiten la existencia de este, subsumiendo al mismo en la figura de injurias graves y considerándolo como causal de despido indirecto, es decir aquél que parte de la decisión del trabajador debido al incumplimiento por parte del Empleador de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo. Así, los jueces brindan protección a quien se encuentra en una situación de vulnerabilidad ante acciones u omisiones desplegadas, o bien toleradas por el empleador, un superior jerárquico u otro dependiente que no podrían jamás, en el estado actual quedar sin amparo o reconocimiento de justicia.

El Mobbing, lesiona el deber que tiene el empleador de brindar al dependiente protección e igualdad de trato, con respecto a este último, se analizará la Ley N° 23.592, sobre Actos Discriminatorios y su parte pertinente aplicable a la figura en cuestión. Como así también la Ley N° 26.485 de protección integral para prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, y su Decreto Reglamentario 1011/10, cuando el sujeto pasivo es una trabajadora, sin dejar de lado la importancia que reviste nuestro Código Penal, en específico la aplicación de los delitos de Lesiones cuando estas se manifiestan en el cuerpo o salud de los trabajadores como directa consecuencia de las conductas hostiles, violentas y degradantes del Mobbing.

También, en específico, se brindará información de los Conceptos fundamentales aportados por la Doctrina y Jurisprudencia para que se conozca mediante este trabajo de una manera cabal al Mobbing y sus consecuencias, junto al análisis de las disposiciones aplicables a esta figura en ausencia de una Ley de orden Nacional que la regule.

A los efectos de cumplir con los Objetivos propuestos, se recurrirá al presente Marco Metodológico. En cuanto al Tipo de Estudio, se utilizará el tipo de investigación descriptivo y exploratorio, las cuales, permitirán conocer la figura bajo análisis, y examinarla desde la perspectiva de la Doctrina y Jurisprudencia debido a la falta de regulación legal. El método elegido es el Cualitativo, mediante el cual se va a analizar, describir y diferenciar al mobbing de aquellas conductas que no lo configuran, recurriendo para ello a fuentes Legales, Doctrinarias y Jurisprudenciales.

En cuanto a las técnicas de análisis y recolección de datos, se procederá a la observación y análisis de contenido documental para obtener información sobre la figura bajo análisis y conocer las previsiones legales aplicables, tomando como punto de partida en este trabajo, el fallo dictado por el Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro en la causa Dufey c/ Entretenimientos Patagonia S. A, en donde en el derecho Laboral Argentino se reconoce por primera vez la figura del Mobbing. Con respecto a los niveles de análisis, se analizarán las diferentes leyes que cubren el vacío anteriormente descrito, como así también Doctrina y Jurisprudencia Nacional, refiriendo al derecho de otros Estados sólo a modo comparativo.

El desarrollo del TFG se proyectará a lo largo de cinco capítulos, de los cuales en el Capítulo I se brindarán conceptos o nociones generales sobre la Violencia en el Ámbito laboral. A continuación, en el Capítulo II se comenzará con la regulación de la figura del Mobbing en el Derecho de otros países, para luego continuar con la definición del Mobbing o Acoso Laboral, sus características, consecuencias que produce tanto en la víctima como en la empresa, se procederá a identificar a los sujetos que intervienen en este proceso y las características que los distinguen. En el capítulo III se hará referencia a los tipos o formas que adquiere el Mobbing de acuerdo a las circunstancias en que se manifiesta. Como así también, se procederá a diferenciarlo de otros cuadros que a pesar de darse en el ambiente de trabajo no constituyen Acoso Laboral, especificando cuándo se está en presencia de esta figura, cuáles son los medios de prueba admitidos para acreditarla y las Medidas que deben adoptarse para su

prevención y reparación. Seguidamente en los Capítulos IV y V se analizarán detalladamente las Normas aplicables y sus disposiciones, entre ellas la Constitución Nacional y Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional, el Convenio 111 de la OIT, La Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y desde la óptica Penal, los delitos de Lesiones contenidos en el Código Penal Argentino, la Ley N° 26.485 y Decreto Reglamentario 1011/10 y la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios.

Luego de estas consideraciones, y lo expuesto a lo largo de los capítulos se procederá a desarrollar Las Conclusiones finales estableciendo la importancia que ha adquirido esta problemática en la actualidad Argentina, con la consiguiente necesidad de dar a conocer a las personas afectadas por este proceso de hostigamiento, maltrato, violencia y discriminación, las herramientas legales con las que cuentan para hacer frente al Mobbing y lograr una respuesta justa por parte de los Jueces, como así también plantear la pronta creación de una Ley de orden Nacional que regule al Acoso Laboral y que proteja de manera más específica los derechos conculcados de los trabajadores a causa del Mobbing.

CAPÍTULO I

NOCIONES GENERALES

CAPÍTULO I: Nociones Generales

1. Introducción

Para empezar, en este Capítulo se brindarán los aspectos conceptuales de la Violencia considerada desde el punto de vista global, como un fenómeno que se ha instalado en nuestra sociedad y que se manifiesta en la vida cotidiana cada vez con mayor asiduidad; tal vez como una respuesta a la crisis que sufre nuestro país y a otros factores externos como la marginalidad, la extrema pobreza, la desigualdad, discriminación entre otros.

A continuación, se hará hincapié en los conceptos y clasificación de la violencia que se manifiesta en el ámbito laboral como una especie de aquel concepto general, pero que reviste igual gravedad al momento de examinar las consecuencias que esta provoca en la persona del trabajador víctima, no solo física sino también psicológicamente, lesionando su integridad, dignidad y libertad personal.

2. La violencia, aspectos conceptuales

Primeramente, surge la necesidad de brindar algunos conceptos del término violencia para así aclarar su significado, teniendo en cuenta que este varía de acuerdo a la concepción que cada sociedad tenga de él, ya que aquello que en algunas comunidades es considerado violento no lo es en otras.

Así pues, el Diccionario de lengua española, define a la violencia como “La acción violenta o contra el natural modo de proceder, haciendo uso abusivo de la fuerza” (Navarro, 1995, p. 1412).

En igual sentido, la Organización Mundial de la Salud define a la violencia como:

El uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte (OMS, 2016, s.p).

Siguiendo la línea conceptual, el Diccionario Jurídico define a la violencia como:

La coerción grave, irresistible e injusta ejercida sobre una persona para determinarla contra su voluntad. Asume dos formas: Violencia física o moral. La primera, también llamada fuerza, tiene lugar cuando la voluntad se manifiesta bajo

el imperio de una presión física irresistible. La segunda o intimidación consiste en la amenaza de un sufrimiento futuro, aunque inminente (Garrone, 1991, p.759).

En cuanto a la violencia como fenómeno social, un importante sector de la doctrina la distingue de los conflictos a los cuales considera como necesarios para la evolución social como una superación de ella. Ponen de manifiesto los autores (Andino, 2005; Díaz, 2005; Pasten de Ishihara, 2005) que el conflicto es inherente a la sociedad y al hombre en cuanto tal, considerado como un ser social, esto es, el ser humano posee una cuota de agresión por naturaleza, la cual forma parte de su constitución biológica. De acuerdo a la cultura en la que se encuentra inserto, podrá hacer uso de esa violencia como un proceso de evolución, o bien resultar del abuso de poder destinado a provocar un daño en otra persona, con la suficiente consciencia de ello, y la finalidad de lograr la sumisión de quien se encuentra en un lugar de inferioridad. En relación con lo expuesto, los conflictos sociales encuentran su génesis en factores tales como la autoridad, el poder y la riqueza que, al estar distribuidos de manera desigual entre los miembros de la sociedad, dan lugar a la existencia de la oposición Dominación-Sujeción con la consiguiente lucha entre los grupos opuestos por mantener sus intereses. Lo que, sumado a la modificación de las estructuras, la inestabilidad laboral y la precarización existente, determinan que el conflicto esté siempre latente, provocando el cambio constante y por consiguiente su evolución. O bien la ruptura con sus antecedentes, lo que desemboca en la producción de una escalada de violencia que deriva en el Acoso laboral dentro de la Organización. Finalmente, esto podría superarse logrando el consenso entre los grupos antagónicos, como una forma de hacer frente al conflicto y erradicar el uso de la violencia a través de un proceso de cambio para lograr revertir dichas conductas, que afectan derechos fundamentales y resultan conculcados por este accionar.

Así pues, de acuerdo a lo expuesto por los autores, se puede colegir, tomando en específico el ámbito laboral, que aquellos conflictos que surgen por el lógico desempeño de la autoridad de quien detenta en la Organización el poder de dirección, son aceptables, siempre que su manifestación sea para el logro de la efectividad y eficiencia en el ámbito de trabajo, en cumplimiento de los fines impuestos por la empresa. Por el contrario, cuando esa autoridad se despliega en abuso del poder, lesionando derechos del trabajador, se está en presencia de una conducta reprochable, de tinte violento, destinada a doblegar la voluntad de quien se encuentra en un plano de inferioridad con respecto a quien la ejerce y que necesita ser erradicada a través de

medidas adoptadas por la empresa a estos fines. De este modo, se busca dar protección a aquellos trabajadores que han visto vulnerados sus derechos por el actuar del acosador.

3. La violencia en el ámbito laboral

Ante todo, para exponer las manifestaciones de la violencia en el ámbito laboral, es necesario hacer referencia al contrato de trabajo teniendo en cuenta que constituye la base de las relaciones laborales. Pasten de Ishihara (2005) lo define como: “La relación comunitaria jurídico-personal de carácter personalísimo, cuya base es la lealtad recíproca” (p.1435). En este sentido surgen del contrato de trabajo una serie de obligaciones genéricas de las partes las que deben ir en consonancia con el principio de buena fe, excluyendo toda forma de abuso del derecho, discriminación, acciones dañosas entre las partes, en fin, cualquier accionar que lesione la dignidad de la persona.

Los fenómenos de violencia no son algo nuevo en el derecho laboral, podría decirse que constituyen el motivo que dio nacimiento a este para así lograr la protección de la parte más débil de la relación laboral. A pesar de esto, la situación de inferioridad en la que se ubica el trabajador sigue latente, cuando el empleador exige jornadas laborales más extensas y que sumado a la crisis económica provocan en el dependiente el miedo a perder su puesto de trabajo, por lo que termina exigiéndose y presionándose a sí mismo para lograr cumplir con los objetivos de la empresa (Arday, 2009).

Así pues, la violencia laboral, que hoy en día se manifiesta en nuestra sociedad con tal fuerza que parecería imposible de desterrar, constituye una clara violación a los derechos fundamentales del ser humano que sufre sus consecuencias, y como surge de lo expuesto por la doctrina, constituye a todas luces, la violación de uno de los deberes que recaen sobre el empleador, cual es, brindar un ambiente sano de trabajo, excluyendo todo tipo de conductas que lesionen la dignidad y libertad personal del dependiente. Todo ello, en procura de disminuir la eterna desigualdad que caracteriza a la relación laboral, más aún cuando esta se desenvuelve en un marco de violencia, provocando consecuencias que se extienden más allá de la persona del damnificado y produciendo daños tanto en la empresa como organización y también en la sociedad en general.

3.1. Definición

La Comisión Europea, ha manifestado que la violencia laboral se exterioriza a través de ataques, amenazas, abusos proferidos por el empleador, superior jerárquico o quien ejerce la función de mando hacia el dependiente, ocasionando daños en su persona y poniendo en riesgo su seguridad y bienestar, con la finalidad de que el trabajador abandone su puesto de trabajo (Sardegna, 2007). Siguiendo esta misma orientación, al definir la violencia laboral, citaremos como ejemplos los conceptos de tres autores que nos permitirán traslucir claramente la similitud y unidad que guardan entre sí.

La violencia laboral es un comportamiento del empleador o superiores que consiste en maltratar, ofender, humillar u hostigar a la persona trabajadora, lo que impacta en su capacidad laboral, en su ámbito privado y familiar, ocasionando daños en la integridad psicofísica, con el fin de que renuncie o abandone su lugar de trabajo, y puede constituir un supuesto de *ius Variandi* arbitrario, o un despido discriminatorio (Sardegna, 2007, p. 1479).

Existirá violencia en el trabajo, toda vez que alguien por acción u omisión ejerza contra un trabajador ilegalmente el poder, empleando la fuerza física o abuse de alguna situación de superioridad (cultural, económica o política) atentando contra la vida, la salud o la dignidad de aquel. Los abusos, amenazas o ataques deben darse en circunstancias relacionadas con su trabajo. La violencia laboral, es un tipo de violencia ejercida por el empleador, personal jerárquico o tercero vinculado directa o indirectamente con aquel (Arday 2009, p.1611).

Así mismo, la violencia laboral, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora (Pasten de Ishihara, 2005, p. 1435).

Hay que destacar, como la doctrina ha aceptado mayoritariamente que la violencia laboral constituye un ataque deliberado hacia el trabajador y con una finalidad específica, cual es la renuncia de este a su labor, utilizando como medio para conseguirlo toda acción destinada a menoscabar a la persona física y psíquicamente, o bien omitiendo y permitiendo que dichas conductas violentas y vejatorias se produzcan en el ámbito de trabajo, colaborando con ello a la producción del daño y a que se configure el Mobbing, lesionando derechos fundamentales del trabajador víctima del acoso.

3.2. Clasificación

Se puede clasificar a la violencia laboral desde distintos puntos de vista:

Primeramente, teniendo en cuenta el origen o causas que dan nacimiento al trato violento, este puede provenir del empleador o bien de un superior jerárquico que lo representa. Otra modalidad, consiste en la violencia institucionalizada, la cual se produce cuando existe una organización que la fomenta o ampara.

La violencia puede tener su génesis además en la persona del trabajador, la cual puede ser producto de su personalidad o bien por conflictos inducidos por otros trabajadores, una asociación gremial y demás personas, como así también provenir de terceros extraños como el caso del público u obras de la delincuencia. Otro aspecto a tener en cuenta, es cuando la violencia se origina por las condiciones medioambientales como la situación económica, las condiciones de trabajo o el salario.

En cuanto al medio empleado, la violencia puede ser física, la cual se traduce en una agresión corporal produciendo un daño visible y constatable en el cuerpo de la víctima. O bien constituir una intimidación o amenaza la cual es invisible pero no por ello menos importante y que lesiona la integridad y libertad personal del trabajador repercutiendo en su conducta y equilibrio psíquico hasta el punto que en algunos casos logra su exclusión del medio laboral y hasta social.

Haciendo referencia a los métodos empleados, la violencia puede producirse por el abuso de poder que se ejerce sobre la persona del trabajador. También por la precarización traducida en el empleo no registrado o la discriminación. Otro método que reviste gran importancia consiste en la generación de temor o también llamado psicoterror laboral, que es aquel que tiene como objetivo inspirar miedo en la persona a perder su trabajo, a las sanciones que pueda sufrir por parte del empleador, a la humillación entre otras. Lo mismo cuando el dependiente es discriminado solo por considerarlo diferente, raro, por motivos raciales, religiosos o cualquier otro trato degradante para su persona que cambie el estado natural de las cosas o de las personas que lo sufren.

Otro punto a tener en cuenta es, la duración del daño causado. El cual se clasifica en transitorio, es decir curable o bien permanente o incurable. En relación con la magnitud del daño causado, este puede ser parcial, caso en que la víctima puede continuar desplegando su actividad profesional y en el peor de los casos puede ser total, situación que coloca a la víctima en la imposibilidad de seguir con su actividad habitual (Andino,2005).

4. Conclusiones Parciales

Para concluir, resulta aceptable que existe entre la violencia desplegada en el ámbito laboral y el Mobbing una íntima relación comprobándose que este fenómeno se erige como una especie de aquella, más aún en aquellos casos en que el método empleado por el hostigador consiste, como lo señala Andino (2005), en infundir miedo en la víctima, ante las reacciones de su superior, produciendo el llamado “Psicoterror laboral” (p.303). Vale la pena decir o considerar, que además del Bossing o Mobbing Descendente, al cual se refieren los autores con mayor asiduidad, tal vez porque es su forma más usual de manifestación, el Mobbing puede provenir de los mismos trabajadores o bien de terceros extraños que colaboran en su producción, con idéntica connotación de violencia en todas sus manifestaciones.

CAPÍTULO II

MOBBING. ACOSO LABORAL

CAPÍTULO II: Mobbing. Acoso Laboral

1. Introducción.

Primeramente, se expondrá en este capítulo, la regulación legal que han efectuado otros países sobre el Mobbing, a diferencia de Argentina que aún no cuenta con una Ley específica sobre la materia. Situación por la cual, al momento de presentarse un caso concreto de Acoso Laboral, los jueces deben recurrir a normas que se encuentran dispersas en nuestro ordenamiento, para brindar solución a los afectados por este fenómeno que cada vez adquiere mayor importancia y presencia en las relaciones laborales.

A continuación, se enunciarán los conceptos fundamentales a tener en cuenta para brindar al lector un cabal conocimiento de la figura del Mobbing, en cuanto a su definición y características que reviste, lo cual es importante para no confundirlo con otras formas de agresión que a pesar de darse en el lugar de trabajo no lo constituyen.

Así mismo, se describirán las consecuencias que este fenómeno provoca tanto en la persona víctima, como así también en la Empresa u Organización, sin dejar de lado como tratamiento del presente capítulo a los sujetos que intervienen en la relación de acoso laboral, haciendo referencia a las cualidades de cada una de las partes y las diferencias existentes entre ellos en cuanto a la personalidad o el perfil que los caracteriza.

2. Derecho Comparado.

En este punto, se señalará la regulación que han hecho otros países de la figura del Mobbing, incluyendo este fenómeno en sus legislaciones, a diferencia de Argentina que aún no cuenta con una ley nacional que lo prescriba, lo que conduce a la necesidad de recurrir a un marco legal disperso para hacer frente a los casos de Acoso Laboral.

Así, la legislación francesa, regula al Acoso Laboral en el Código de Trabajo, prohibiendo toda conducta destinada a producir una ofensa al trabajador en el marco de las relaciones laborales, lesionando la dignidad, la salud, el desempeño profesional y poniendo de resalto que estas conductas deben repetirse en el tiempo. En idéntico sentido, la ley sueca reglamenta al Mobbing y lo conceptualiza como victimización, poniendo énfasis en la persona del afectado. Al igual que la legislación francesa,

prescribe que las acciones hostiles y degradantes que configuran el Acoso, deben ser recurrentes y ejecutarse exclusivamente en el ámbito de trabajo; con el objeto de lograr el aislamiento del o de los trabajadores afectados por el mobbing respecto de los demás. La ley laboral belga, regula al Acoso Laboral incluyendo en las conductas que lo tipifican a aquellas externas a la empresa, determina que estas acciones pueden consistir en palabras, escritos, actos o comportamientos que transgreden la dignidad e integridad del trabajador, como así también influyen negativamente en el ambiente de trabajo convirtiéndolo en un espacio hostil y degradante. En lo que respecta a América Latina, Colombia mediante ley N° 1010 de 2006, regula al Mobbing y lo define como una conducta destinada a producir intimidación, miedo, angustia en un trabajador, ejecutadas por el empleador, un compañero o un subalterno, que tienen como objetivo principal, que el dependiente abandone la organización. Al igual que las legislaciones descritas anteriormente, la ley colombiana exige que estas conductas dañosas ocurran de manera repetida en el tiempo y que además sean demostrables (Grisolia & Hierrezuelo, 2011).

Italia regula la figura del Mobbing considerándolo como estrés social, lo que provoca en la víctima una imposibilidad de manejar sus emociones con la consiguiente dificultad para enfrentar el problema. En España, el Mobbing es considerado como “psicoterror laboral”, situación que se traduce en el ataque manifiesto hacia la víctima, en lo que respecta a su reputación, dignidad, al desempeño laboral de esta (Tomassetti, 2013).

Hay que destacar, como la realidad social y más específicamente la laboral de la mayoría de los países alrededor del mundo ha dado lugar a la inclusión o creación de normas destinadas a prevenir o bien sancionar el Acoso Moral en el trabajo, logrando de esta manera dar protección al trabajador cuando este se ve amenazado o cuando sufre las consecuencias de las acciones violentas constitutivas del Mobbing en el lugar donde desempeña su labor.

Ante todo, es necesario hacer referencia a la relación en la que tiene lugar el Mobbing para luego definir a esta figura de acuerdo al pensamiento de la Doctrina y la Jurisprudencia.

Esa relación es la que se configura entre el trabajador por cuenta ajena o dependiente y el empleador, quien debe velar por el cumplimiento de las leyes que dan

protección al trabajador, impidiendo que cualquier acción u omisión pongan en riesgo su salud, integridad y dignidad en el marco del contrato de trabajo, cuyo eje central es el trabajador quien se encuentra a merced del creciente poder del empleador, traducido en las exigencias para lograr los objetivos de la empresa que hoy día debido a la tecnología, las comunicaciones y la crisis socio-económica imperante se vuelven aún mayores que en décadas anteriores, en las cuales el trabajo se realizaba de manera rudimentaria y sin mayores exigencias. Por el contrario, la realidad actual demuestra que las empresas, buscan producir bienes y servicios de mejor calidad, pero al más bajo costo, lo que repercute necesaria y directamente en el trabajador, en su salario y porque no en su estabilidad laboral. Situaciones estas, que abren paso al fenómeno del acoso en el trabajo con la consiguiente repercusión de sus consecuencias en el seno de la empresa, alterando el comportamiento humano en perjuicio del equilibrio que debería imperar en el ambiente de trabajo (De Diego, 2012).

Así mismo, Livellara (2002), expresa que la crisis que ha invadido el mundo laboral se debe principalmente a las políticas de globalización. El desempleo, es un fenómeno que ha afectado a países en vía de desarrollo como así también a países desarrollados, que son los que reciben gran número de inmigrantes en busca de una mejor salida laboral para lograr cubrir sus necesidades básicas las cuales no son satisfechas en su lugar de origen, ante esta necesidad dichos trabajadores, aceptan laborar en condiciones mínimas de higiene por ejemplo y seguridad laboral, prestando su servicio sin que éste sea registrado por el empleador, y soportando la falta de respeto a su dignidad.

En los países subdesarrollados, el desempleo crece desmedidamente, lo que resulta negativo para el trabajador, debido a que se considera un privilegio conseguir un puesto de trabajo y para mantenerlo no tiene en cuenta las condiciones en las que presta su servicio, sufriendo el abuso de poder ejercido por el empleador, quien se aprovecha de la extrema necesidad de aquel.

Finalmente, en aquellos países en los que no se ha dictado aún una Ley específica que regule esta figura, como es el caso de Argentina, se debe recurrir a otras leyes, para dar solución a los trabajadores víctimas de acoso, que en la mayoría de los casos no son conscientes que se encuentran inmersos en esta situación y por ende no recurren a la justicia en busca de un remedio.

Por lo que se considera de suma importancia que, en el estado actual, la figura del Mobbing encuentre regulación específica para así cubrir el vacío legal existente y amparar los derechos del trabajador, entre ellos, su dignidad e integridad física y moral, los que se ven conculcados ante las acciones violentas constitutivas de Mobbing.

3. Definición

Dicho esto, se definirá al Mobbing siguiendo al Sociólogo Alemán Heinz Leymann, quien introdujo el término por primera vez en 1990 en el Congreso de Hamburgo sobre higiene y seguridad en el trabajo. Proviene del verbo inglés *to mob* que significa atacar, acorralar, asediar en grupo o en masa; para hacer referencia a los actos de terror psicológico ejercidos de forma sistemática en el ámbito del trabajo (Ahuad, 2006).

Leymann describe al Mobbing como la situación en la que una persona o un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Ahuad, 2011, p. 1405).

Generalmente los términos conflicto y Mobbing suelen confundirse o considerarse como sinónimos, con respecto a esto, Leymann resalta que el conflicto no puede evitarse debido a que está innato en el ser humano, mientras que el Mobbing, al tratarse de un proceso sistemático de destrucción bien puede ser evitado (Díaz, 2005).

La jurisprudencia ha definido al Acoso Moral o Mobbing: “como la violencia psicológica extrema y sistemática por un tiempo prolongado y contra una persona en particular” (De Diego, 2012, p. 43).

En definitiva, la doctrina (Ahuad, 2006; Bustamante Casas, 2008; Rossi Romero, 2005) coincide en definir al Mobbing como aquellas acciones o bien omisiones ejecutadas de manera sistemática y repetidas en el tiempo, por una o un grupo de personas sobre otra u otras con el fin de degradarla, aislarla de sus compañeros de trabajo, otorgarle tareas de imposible cumplimiento o bien insignificantes para así lograr quebrantar la libertad y dignidad del trabajador, con el claro objetivo de que este abandone su puesto de trabajo o someterlo a sus caprichos, llevando a la víctima a una

situación de indefensión que provoca graves consecuencias en su salud que traspasan el ámbito laboral repercutiendo en su vida privada y familiar.

En relación con lo expuesto, se advierte como la línea doctrinaria, partiendo del concepto brindado por Leymann, ha puesto énfasis también en el Mobbing Horizontal, es decir aquel que tiene como sujetos intervinientes a los mismos trabajadores en plano de igualdad, ya que, en este caso, las conductas lesivas no provienen del empleador, sino de otro u otros trabajadores. No obstante, el superior adopta una conducta omisiva, si permite que las conductas de hostigamiento sigan produciéndose en la empresa, por lo que se puede constatar una colaboración hacia esos comportamientos lesivos, caso en el cual, el empleador incurre en incumplimiento de sus deberes de protección hacia el dependiente, el cual como se sabe, se encuentra en una situación de vulnerabilidad que surge de la desigualdad que reviste la relación laboral.

Finalmente, hay que destacar, que tanto la doctrina que se expuso en el apartado, al igual que el derecho comparado, no se limitan al Bossing, sino que abren la posibilidad de definir más ampliamente la especificidad del Mobbing, ya que no se limita al Acoso proferido por el personal jerárquico haciendo referencia al accionar de cualquier sujeto o grupo de sujetos que efectúan el Acoso en el ámbito laboral.

4. Características Esenciales, elementos

El Mobbing se caracteriza principalmente por ejercer sobre la víctima una presión trascendente, tendiente a causarle daño y que este sea receptado por la persona que lo sufre. Menoscaba derechos fundamentales, como el honor, la integridad, dignidad de manera directa o inmediata y de forma mediata lesiona derechos del trabajador, viendo este afectado en este plano su reputación y desempeño laboral.

Como se ha dicho, la relación laboral se da en un plano de desigualdad que abre o facilita el camino para el acoso, el cual generalmente es descendente, también llamado Bossing, que se produce cuando el acosador ocupa un lugar de poder frente al acosado, es decir que es jerárquicamente superior. Así mismo, se debe advertir que esta conducta puede provenir de los mismos trabajadores, es decir producirse entre iguales (Mobbing horizontal) o también puede ocurrir que el acosador sea jerárquicamente inferior al acosado, caso en que se configura el llamado Mobbing ascendente (Grisolia, 2013).

En relación con el tema expuesto, (Mac Donald, 2008) expone como características del mobbing la prolongación en el tiempo de este proceso, sin que se pueda hablar de Mobbing cuando las conductas hostiles son aisladas o de corta duración. En cuanto a la víctima, esta no entiende o no es consciente de lo que le está sucediendo. Otra nota que caracteriza al acoso moral es que tiene por finalidad excluir definitivamente al trabajador del mercado laboral. En cuanto a la conducta del hostigador, esta se caracteriza por las estrategias perversas que el mismo utiliza en un proceso que puede ser iniciado por él pero que nada quita a que reciba colaboración de los demás integrantes de la empresa u organización.

En coincidencia con lo anterior, la Doctrina Internacional, principalmente la europea, pone de manifiesto que el Mobbing se presenta en el ámbito laboral como una conducta discriminatoria y antisocial dirigida a obtener la renuncia del trabajador a su puesto. Esta conducta lesiona los derechos fundamentales de la persona, entre ellos su dignidad, honra, calidad de vida, integridad física y moral entre otros, que conforman la base de los derechos humanos reconocidos por todo estado de derecho (Grisolia, 2013).

5. Consecuencias

El Mobbing provoca serias consecuencias tanto en la persona afectada por este proceso, como en la organización o empresa en la cual se ha gestado dicha conducta, la cual se ve amenazada ante la posibilidad de su destrucción, a causa de acciones que ponen en riesgo la conducción y el mando de la misma (De Diego, 2012).

Un sector de la Doctrina (Bustamante Casas, 2008; Grisolia & Hierrezuelo, 2010) sostiene que las consecuencias del Mobbing en la víctima van más allá de su salud repercutiendo en sus relaciones sociales, familiares, como así también en el plano profesional o laboral. La persona pierde la confianza en sí misma, en sus capacidades, se desvaloriza y cree que realmente es culpable o que merece lo que le está pasando. En la esfera personal, en sus relaciones íntimas, la víctima traslada su problema a este ámbito perdiendo también la confianza en su propia familia y amigos, alejándose de ellos.

Estas consecuencias, inciden lógicamente en el plano económico de la víctima, debido a que en aquellos casos en los que el trabajador termina renunciando a su trabajo, le es muy difícil acceder a otro empleo o bien iniciar un nuevo emprendimiento.

En lo que respecta a la empresa, ésta al igual que la persona física, sufre las consecuencias derivadas del Mobbing, las cuales se traducen en el deterioro del ambiente de trabajo debido a la hostilidad imperante, como así también en la afectación de la calidad y cantidad de trabajo que no sólo se circunscriben al binomio Acosador-Acosado, sino que afecta a toda la planta de trabajadores, quienes se ven amenazados de sufrir ellos también el Acoso Laboral o terminan volviéndose cómplices de dicha conducta. En cuanto al plano económico, las consecuencias para la empresa también son negativas debido a las demandas iniciadas por las víctimas de Mobbing en reclamo por la violación del principio de indemnidad, el cual se ve dañado por la efectiva causación de daños en la integridad psicofísica y moral del dependiente (Grisolia & Hierrezuelo, 2010).

6. Sujetos intervinientes

En cuanto a las personas que intervienen en el proceso del Mobbing los autores (Ahuad, 2006; Bustamante Casas, 2008; Mac Donald, 2008) coinciden en señalar que en principio participan por lo menos dos sujetos, en un extremo de la relación se ubica el hostigador, acosador o también denominado “*mobber*”, quien generalmente ocupa un lugar de poder que pretende mantener utilizando estrategias perversas de dominación, para de esta forma, aniquilar a quien le resulta molesto por encontrarse en mejores condiciones laborales y personales y que bien podría ocupar su lugar o puesto de trabajo; En el otro extremo se sitúa la víctima, el trabajador, quien al encontrarse en una relación de dependencia e inferioridad con respecto a su superior, es quien sufre el maltrato, hostigamiento y agresividad características del Mobbing. Además, se puede advertir la existencia de un tercer componente de la relación, el cual está integrado por los compañeros de trabajo de la víctima, denominados “*side mobber*” quienes colaboran, en ocasiones por comodidad y en otras por miedo a perder el trabajo, a que estas conductas dañosas se proliferen en la empresa, perdiendo su sentido crítico y convirtiéndose en un instrumento que el hostigador utiliza en su propio beneficio.

6.1. Perfil del acosador

En relación con la personalidad del sujeto activo del Mobbing, se detallarán los dos grandes grupos en los que se divide su perfil.

Por un lado, el acosador puede poseer un perfil psicopático el cual está bien definido; Se trata de una persona que posee un alto autoestima, que raya casi con la fantasía por creer o considerarse que es superior socialmente y muy importante. Son personalidades seductoras, carismáticas, que utilizan estas cualidades para mantener el poder sobre los demás.

Por el contrario, el acosador de perfil paranoide se caracteriza por ser una persona extremadamente desconfiada, especuladora, reservada y que posee un alto grado de inseguridad, esto lo conduce a querer tener todo bajo su control, a través de la vigilancia y el rechazo hacia lo novedoso como así también hacia los demás trabajadores con los cuales se maneja en un ambiente de tensión, considerándolos como potenciales enemigos, aquí el acosador es consciente de que sus capacidades están por debajo de las de aquel trabajador al que hostiga y por lo tanto actúa en consecuencia (Grisolia, 2013).

6.2. Finalidad del Acosador

El objetivo principal del autor de las conductas hostiles y perversas que definen al Acoso laboral es deshacerse de la víctima, haciéndolo parecer de un modo lícito, provocando que esta renuncie voluntariamente, atacando su vida privada y principalmente su faz profesional. La meta del acosador es destruir la autoestima de la víctima, turbar el desempeño en su trabajo, alejándola de los demás, provocándole la sensación de que no es apta para desempeñarse lo que desemboca en la renuncia y el consiguiente daño en su personalidad (Ardoy, 2009).

6.3. Perfil de la víctima y el protector del bien protegido

En sentido totalmente opuesto al acosador, esta se caracteriza por ser una persona brillante en su desempeño, responsable, con una gran capacidad para encontrar solución a los conflictos laborales y que además su vida personal y familiar es ordenada y placentera. Ya se dijo del acosador que es una persona insegura, desconfiada,

especuladora que ve una amenaza en las cualidades de aquella persona y lo arrastra a llevar a cabo estrategias de destrucción física y moral de la víctima (Grisolia, 2013; Mac Donald, 2008).

Frente a los sujetos víctima y agresor y frente a la manifestación de cualquier conducta arbitraria desplegada en detrimento de una persona determinada, surge la necesidad de identificar la figura del protector o custodio, quien establecerá las medidas destinadas a la prevención o eliminación del daño causado al trabajador. Esta persona puede ser el empleador o alguien elegido por él para sancionar los casos de acoso o discriminación y apartar al responsable. Debido a la creciente proliferación del Mobbing en las organizaciones, muchas de ellas han dispuesto áreas específicas para dar solución a esta problemática o bien para anticiparse a su solución.

Como resultado de las nuevas tecnologías, las relaciones han cambiado, evolucionado, lo que repercutirá en la sociedad en general y específicamente en el plano laboral (De Diego, 2012).

6.4. Espiral del Mobbing

Como expresa Ahuad (2006) el Mobbing se presenta como un fenómeno circular, que comienza cuando el acosador elige a su víctima, para colocarla en una situación de indefensión y conseguir cumplir con su objetivo, el que no siempre consiste en el abandono por parte del sujeto pasivo de su puesto de trabajo, sino que en algunos casos se ejecutan por el hecho de ejercer abusivamente el poder. En un primer momento, la víctima vive la situación de acoso con preocupación e intenta por todos los medios de buscar una solución al problema poniéndose a disposición del hostigador, la mayoría de las veces con un resultado nulo, lo que puede desembocar en el enfrentamiento y las amenazas del hostigador de ataque constante. Es de suma importancia también la estigmatización que sufre la víctima, debido a que sus pares no le brindan la ayuda necesaria por miedo a colocarse ellos también en ese lugar de ataque e indefensión. Por lo tanto, la persona queda sola, aislada, sin contención, y sumida en la preocupación por su estatus laboral. De no lograr la solución en ese momento, el conflicto se abre y el acosador le demuestra claramente su finalidad, provocando que la víctima se encierre en sí misma, pierda el interés por sus tareas y termine manifestando trastornos obsesivos, depresión, y en casos extremos provocándose lesiones

irreparables. Por otro lado, se perjudican sus relaciones sociales y laborales y es allí cuando el acosador logra alcanzar el objetivo ya enunciado, que se refleja en la huida de la víctima del ámbito laboral, o bien volviéndose un instrumento dentro de la organización y soportando la presión acostumbrándose a ella.

7. Conclusiones Parciales

Para finalizar, luego de lo expuesto en el presente capítulo, se advierte como la legislación extranjera nos abre el camino para conocer con mayor claridad a la figura del mobbing, estableciendo en qué casos y cuáles son las condiciones que deben darse para que éste proceso se configure, como así también, el aporte realizado por la doctrina en cuanto a la definición de esta figura, sus elementos, características y sujetos que intervienen en el proceso de hostigamiento que, en el caso puntual del derecho argentino, sumado al plexo normativo que resulta aplicable a los casos de Acoso- el cual será examinado más adelante en este trabajo- sirven para remediar el vacío legal existente, poniendo de relieve el reconocimiento de los derechos inherentes a la persona del trabajador y específicamente a los de índole laboral que se ven afectados por el accionar degradante que encierra el Mobbing.

CAPÍTULO III

MOBBING: MODALIDADES Y DIFERENCIACIÓN

CAPÍTULO III: Mobbing: Modalidades y Diferenciación

1. Introducción

Para empezar, se expondrá en el presente capítulo, las formas que puede revestir la figura del Mobbing, determinando a los sujetos que participan en cada una de ellas y las diferencias según el tipo de acoso a que se haga referencia. Seguidamente se detallará el recorrido de las conductas que configuran el fenómeno en estudio, en un proceso al que los autores denominan fases, las cuales tienen diferentes perspectivas, ya sea que se las mire desde la organización o desde el punto de vista de la víctima.

A continuación, se establecerán las diferencias que existen entre el Mobbing y otros cuadros, que, a pesar de manifestarse en el ambiente de trabajo, no constituyen Acoso laboral, aunque puedan afectar también a las personas que los padecen. En lo que respecta a la prueba del Acoso laboral, se analizará esta problemática y los medios de los que pueden valerse los afectados para acreditar tal situación, para concluir con el análisis de las medidas de prevención, intervención y reparación, las cuales revisten gran importancia, debido a que, en caso de no poder evitarse el Acoso, debe recurrirse a otro tipo de medidas que remedien el daño provocado por el Mobbing.

2. Tipos de Acoso Laboral

En relación con este punto, y habiéndose desarrollado en el capítulo anterior el tema referente a los sujetos involucrados en el proceso del Acoso laboral, poniendo de relieve las características subjetivas que hacen a su perfil y que permiten determinar el lugar de víctima y de acosador, se procederá a exponer los tipos o modalidades que reviste la figura bajo estudio y que guardan estrecha vinculación con la persona. Como así también con el ambiente laboral donde el Mobbing nace y se desarrolla, afectando la comunicación o interrelaciones subjetivas con la consiguiente imposibilidad de superación de los conflictos.

Ahora bien, existe acuerdo en la Doctrina (Ahuad,2006; Bustamante Casas, 2008; Grisolia & Hierrezuelo, 2010) en que existen tres tipos de Acoso moral.

El Mobbing Descendente o Bossing es el más común o frecuente, se configura cuando la cualidad de Acosador reside en la persona del jefe, es decir que reviste una mayor jerarquía con respecto al empleado. Aquel para mantener su poder en el ámbito

laboral o bien para satisfacer su perversidad controla o limita la conducta del trabajador acosado en frente de los demás, imparte ordenes abusivas, insultos, acusaciones y de esta manera va socavando psicológicamente a la víctima, manifestándose en este tipo de Acoso el abuso de poder por parte del superior jerárquico. Por el contrario, aunque en la realidad laboral se da con menor frecuencia, el Mobbing Ascendente es aquél que se configura cuando la víctima ocupa un rango de jerarquía superior frente al acosador, es decir, en este caso, son los empleados quienes hostigan al jefe pasando por alto sus órdenes, pretendiendo dirigirse a quien está por encima de aquel. En general el mobbing ascendente se configura cuando la Empresa contrata a una persona extranjera para ocupar un cargo de alto rango, como así también cuando un empleado de la planta es ascendido colocándose en superioridad con respecto a sus antiguos compañeros, quienes oponen resistencia al cambio y a las órdenes impartidas por quién hasta hace un tiempo ocupaba el mismo lugar.

El tercer tipo de Acoso al que mencionan los autores, es el Mobbing Horizontal. En este caso la situación cambia por completo, ya que se produce entre pares, es decir entre personas que se encuentran a un mismo nivel, lo que es lo mismo, entre los trabajadores integrantes de un mismo equipo. Aquí, el acosado puede ser uno o más trabajadores como así también el acosador puede ser una persona o bien un grupo; donde generalmente uno de ellos se convierte en líder de la situación y maneja a los demás para hostigar a la víctima, logrando que esta se aísle y prefiera realizar sus tareas sin formar parte del equipo lo que la mayoría de las veces es mal visto por el conductor del grupo, quien insiste en que la víctima se integre y lograr así mayor eficiencia en el trabajo.

3. Fases del Mobbing

Este punto, hace referencia al curso o etapas en las que se desenvuelve el Acoso. En este sentido, existen posturas encontradas en la doctrina, por un lado, quienes sostienen que el Mobbing nace y se desarrolla en períodos con connotaciones diferentes según la óptica de la empresa o desde la mirada de la víctima, mientras que, por otro, están quienes con una actitud crítica rebaten aquellas posturas. Dicho esto, se expondrán a continuación los criterios enunciados, comenzando por aquél que habla a favor de las fases del Mobbing.

3.1. Desde la perspectiva de la organización

Díaz (2005) en coincidencia con Leymann, define al Mobbing a partir de la fase de conflicto, aquí el problema sale a la luz y si la víctima no encuentra darle solución el conflicto se vuelve explícito. La segunda fase denominada de Mobbing reviste mayor gravedad que la anterior, ya que en ésta el acosador pone en práctica el acoso a través del hostigamiento, los agravios, la discriminación arbitraria hacia la víctima, en busca de que la persona se coloque en una situación de aislamiento e indefensión, con el claro objetivo de lograr su destrucción.

La tercera fase está constituida por la actuación de la empresa, esta puede tomar la iniciativa de investigar el acoso, establecer medidas de prevención, aislando a la víctima y denunciando el caso, o por el contrario puede mirar al problema con indiferencia, disimulando su existencia lo que provoca la revictimización de la persona acosada, permitiendo claramente el actuar ilícito del hostigador con el consiguiente daño que esto provoca en la salud del trabajador acosado.

La cuarta fase del Acoso, nace con la solicitud de ayuda especializada externa. Aquí interviene personal médico para asistir a la víctima consultados por la empresa o bien por el afectado de forma independiente, lo que puede dar lugar a un diagnóstico erróneo, al no centrarse en la conducta agresiva desplegada por el acosador, sino que más bien buscan el origen del comportamiento perverso en la personalidad y desenvolvimiento del acosado.

La última fase la denomina la autora de marginación, aquí se produce el egreso efectivo de la víctima de la organización con toda la carga negativa que esto implica pudiendo en casos extremos arrastrar a la persona a la muerte, y en otros más leves sumirla en un estrés postraumático con efectos perdurables.

3.2. Desde la perspectiva de la víctima

En este punto se evidencian tres etapas. Primeramente, la fase inicial de acoso; en la cual el acosado es desconcertado por la situación, y percibe al acoso como producto de su imaginación. La persona no tiene conciencia aún de la existencia real del hostigamiento.

A continuación, la Fase del conflicto abierto, en la que la víctima efectivamente sufre el acoso, se siente agredida, descalificada y marginada, lo que tiene una incidencia directa en su desempeño laboral convirtiéndose en una persona incapaz de cumplir con sus deberes profesionales y muchas veces trasladando a su vida íntima todas estas consecuencias negativas.

Finalmente, la Fase del escape, la que se manifiesta con la huida de la víctima del lugar de trabajo como consecuencia del reinicio de los ataques provocando la sensación de culpabilidad a raíz de la estigmatización sufrida por la víctima.

Por el contrario, González Pondal (2008) cuestiona las fases en que se divide al Mobbing; fundamentando su opinión en que, si bien estas etapas pueden darse, no son excluyentes para configurar el Acoso.

Así, con respecto a la primera etapa en la que se enuncia el conflicto como desencadenante del Mobbing, el autor afirma que aquel siempre existe, más aún en la vida de quien sufre el Acoso Psicológico; situación que no cambiará mientras alguna de las partes ponga fin a la relación laboral.

La generalidad de la Doctrina considera que, en la segunda fase o etapa, el acosador despliega por completo su accionar dirigido a la destrucción de la víctima; González Pondal argumenta su desacuerdo exponiendo que el Mobbing puede darse desde el surgimiento del conflicto o bien antes de que este asome, debido a que el hostigador desde antes de la manifestación del problema puede haberlo planeado. En lo que respecta a la tercera fase, el autor pone de manifiesto que no siempre es necesario dar conocimiento del inconveniente a la máxima autoridad, debido a que en ciertos casos surgen desde ese lugar las medidas abusivas hacia los dependientes.

Se ha sostenido que la cuarta fase se da con el Diagnóstico incorrecto que recibe la víctima por parte de los profesionales a los cuales recurre (Psicólogos o Psiquiatras) lo que González Pondal refuta expresando que la víctima de Acoso puede recurrir en busca de esta ayuda al comienzo del conflicto o bien puede suceder que opte por no hacerlo. En definitiva, insiste el autor en que no se puede hablar de manera tajante en cuanto al tiempo o fases de producción del Acoso Laboral, ya que este fenómeno puede manifestarse mucho antes de los seis meses que toman los autores como media siguiendo a Leymann y las etapas en las que se lo divide no necesariamente se producen en el orden en que han sido expuestas.

Luego de lo expuesto, estamos en condiciones de manifestar, que, no obstante, en la realidad los hechos constitutivos de Mobbing puedan darse según las fases detalladas por los autores, puede ocurrir que estas no se produzcan ordenadamente, o bien que alguna de ellas no se materialice en la realidad y no por ello se pondrá en duda la existencia del Acoso. Razón por la cual el argumento que rebate la existencia y producción de aquellas etapas, es el que consideramos válido.

4. Cómo reconocer una situación de Mobbing

Antes de nada, es necesario dejar en claro, por un lado, la diferencia que existe entre el Mobbing y los conflictos que se manifiestan en el ámbito laboral, y por otro, las distinciones que surgen de su comparación con otras conductas, que, a pesar de llevarse a cabo en el lugar de trabajo, no configuran el Acoso laboral propiamente dicho, aunque provocan también consecuencias negativas en las personas que las sufren.

En relación con ello, Ahuad (2006) advierte, que en toda relación humana y más específicamente en las laborales los conflictos siempre están presentes, en este sentido en el ámbito de una organización pueden originarse en la diferencia de roles, en los intereses contrapuestos de sus miembros o bien en el ejercicio del mando destinado al cumplimiento de las metas laborales de la empresa, lo que es considerado aceptable, mientras se mantenga en el terreno de la licitud, es decir, sin producir daño a la integridad, seguridad y salubridad del empleado. Por el contrario, cuando el poder es utilizado como un medio por quien lo detenta para agredir o lesionar intereses del trabajador, se está en presencia de una figura ilícita, en la cual el superior deja de ejercer el poder y pasa a abusar del mismo, poniendo en marcha el proceso del Acoso o Mobbing. Por lo tanto, este fenómeno, siempre resulta de un conflicto, pero a la vez posee marcadas diferencias que permiten constatar su existencia en el marco de la relación laboral. En relación con ello, la principal diferencia se asienta en que el Mobbing tiene su origen en la posición asimétrica o de desigualdad que se evidencia entre los sujetos Acosador-acosado, la cual se acentúa cuando el empleador no cumple con las obligaciones que emergen del contrato de trabajo celebrado, como brindar al trabajador condiciones dignas de labor, respetando su salud, honestidad y brindándole un trato humanitario y anti discriminatorio. Otro punto diferencial a tener en cuenta, es

que el Mobbing, contrariamente a lo que sucede con los demás conflictos laborales no deja huellas visibles en la persona del afectado, por lo que el detrimento que esta sufre es adjudicado a sus cualidades personales que se traducen en críticas destructivas de su manera de ser. Para poder hablar de Acoso Laboral se deben constatar en las relaciones laborales la repetición de las conductas ofensivas por parte del hostigador, ya que no basta con la producción de conductas aisladas hacia la víctima. Otro rasgo a tener en cuenta es la permanencia en el tiempo de dichas conductas, caso en el cual se habla de seis meses como media; y por último la relación de desigualdad entre las partes, ya que el Mobbing no se manifiesta entre iguales. Es por ello que deviene necesario que el sector de empleadores actúe frente al Mobbing considerándolo como un riesgo laboral más, dándole un adecuado tratamiento y prevención, mediante el análisis y valoración del riesgo propensos a la evitación y causación del daño al trabajador.

Así mismo, Ardoy (2009) señala la importancia en la distinción del Acoso Psicológico o Moral y las demás situaciones violentas que se desarrollan en la relación de trabajo. En el Mobbing las conductas desplegadas tienen como objetivo producir daño y la destrucción psicológica de la víctima para lograr el sometimiento de la misma anulando sus capacidades laborales al punto de que esta abandona su puesto de trabajo. En los demás casos, resalta el autor, que lo que da origen a dichas conductas violentas generales, es producto de la mala dirigencia organizacional que da lugar a un ambiente de trabajo hostil. Por lo que el Acoso Laboral, consiste en un constante ataque hacia la víctima, que tiene como finalidad destruirla psicológicamente con el consiguiente abandono a su trabajo o bien someterla a aceptar condiciones laborales que en otro momento el trabajador no aceptaría. Poniendo de relieve el ataque manifiesto a su salud, reputación, libertad para desenvolverse en el ámbito de la empresa, entre otros derechos fundamentales que resultan dañados por el fenómeno del Acoso y que tantas consecuencias negativas y a veces insalvables dejan en la persona del trabajador-víctima.

En lo que respecta a las diferencias entre el Mobbing y otras conductas que no conforman este proceso, Díaz (2005) considera relevante saber diferenciar, debido que el Acoso Moral provoca daños al trabajador que van más allá de su persona, considerada en su faz íntima, afectando a su familia, incidiendo negativamente en la órbita laboral y trasladándose a la sociedad. Explica la autora que el hostigamiento que recibe la víctima y las presiones bajo las cuales se desempeña, le ocasionan trastornos severos o

acentúan aquellos que la persona pueda llegar a poseer, influyendo negativamente en todo lo que hace a sus relaciones. Opina que, desde el punto de vista empresarial, la distinción eficaz que se haga permite apreciar y contabilizar los auténticos casos de Mobbing. Subraya como causas determinantes y que permiten registrar la existencia de Acoso Laboral, el rechazo de la comunicación directa con la víctima por parte de los demás trabajadores, independientemente que a sus espaldas se habla de ella, se critican sus cualidades laborales, se vuelcan en ella culpas, amenazas, en conclusión, se estigmatiza al acosado. Otro elemento a tener en cuenta, es el aislamiento, el cual se traduce en no proporcionar tareas a la persona, o bien ordenarle su realización, pero privándola del acceso a los medios necesarios para llevarlas a cabo, logrando con esto que la víctima se aparte del entorno socio laboral, allanando así el camino para conseguir su destrucción, objetivo principal del Mobbing.

5. Diferenciación de otras conductas o cuadros

Se ha dicho que para reconocer una situación de Mobbing, es importante conocer las características específicas que revisten las conductas que le dan origen, las cuales lo diferencian principalmente de los conflictos, que surgen por la interacción de las personas y que tienen cabida en todos los ámbitos de la comunidad, como así también de otras conductas o cuadros, que si bien engendran violencia y provocan daño a quien las padece, no constituyen Acoso Moral. Por lo que deviene necesario en el presente trabajo hacer mención de los comportamientos que suelen confundirse con el Mobbing o Acoso laboral.

Así pues, nos referiremos primeramente al Bullying, término que en un principio fue usado como sinónimo de Mobbing para definir a las conductas hostiles determinantes del Acoso. Sin embargo, Leymann se apartó de este término por la connotación que tiene de agresión física, característica que no siempre está presente en el Mobbing, ya que en este proceso la violencia es psicológica.

Actualmente en Inglaterra y Australia, los términos Bullying y Mobbing se usan indistintamente para hacer referencia a las conductas hostiles tanto en la escuela como en el trabajo, por el contrario, en Estados Unidos y Europa se aplica el término Mobbing para referirse a la violencia generada en el ámbito del trabajo, mientras que el término Bullying es aplicable a las conductas hostiles en el ámbito escolar (Grisolia, 2013).“El

Bullying o Acoso Escolar constituye el maltrato físico o verbal reiterado y continuado por parte de uno o varios alumnos hacia otro” (p. 1877).

Este comportamiento puede llevarse a cabo por acción u omisión, en la institución escolar o bien fuera de ella, entre alumnos o docentes, manifestando una situación de superioridad ante la víctima provocando maltrato o humillación y la amenaza de sufrir un mal grave (Bustos, 2014).

Corresponde ahora mencionar al estrés laboral, como otra de las conductas que se confunde con el mobbing.

Como lo señala Ahuad (2011) el concepto de estrés pertenece a Hans Selve quien en la década del treinta lo definió como “El Síndrome que aquejaba a la gran mayoría de las personas enfermas y que incluía síntomas comunes como cansancio, desgano, pérdida de apetito, baja de peso y astenia” (p. 1389). Este síndrome, provoca trastornos psíquicos o físicos debido a que la situación estresante prepara a la persona para que esta reaccione ante el estímulo, para lo cual el ser humano se encuentra preparado biológicamente, aunque estas reacciones son limitadas cuando el estímulo proviene del marco social, dentro del cual las normas de conducta imponen el actuar de la persona.

Trasladando este concepto al ámbito específicamente laboral, el estrés provoca alteraciones psíquicas o físicas dañosas para el trabajador, el cual ve insatisfechas sus necesidades o sus capacidades laborales. Estos factores se presentan en el ámbito del trabajo o con motivo de este, resultando de ellos un daño en la salud de la persona. El estrés laboral tiene su fuente en las condiciones en las que se presta el servicio, las cuales tienen que ver con las relaciones interpersonales dentro de la empresa, el lugar físico destinado al trabajador, las exigencias y responsabilidades derivadas del puesto que se detenta, el alto grado de desempleo entre otros, todos ellos considerados como agentes estresantes capaces de dañar la salud física y mental del trabajador.

Para una mayor comprensión, se expondrá el concepto de estrés laboral brindado por la doctrina, el cual muestra claramente las diferencias entre esta conducta y el Mobbing. Así pues, se define al estrés laboral como:

La respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización. Es el resultado

de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo (Sellerio, 2008, p. 1495).

Con respecto a esto vale la pena decir que, de los conceptos vertidos, las diferencias entre el Mobbing y el Estrés surgen claramente. Es así que la persona, la cual padece estrés, se recupera simplemente descansando de sus tareas, mientras que la víctima de Mobbing, a raíz del hostigamiento y menoscabo que sufre, encuentra su salud disminuida considerable y gravemente, más aún cuando el objetivo del acoso se cumple y esta termina excluida del ambiente laboral. Por el contrario, en el estrés laboral, estas consecuencias no se evidencian.

Seguidamente se tratará al síndrome de Burnout o desgaste profesional, el cual suele ser confundido también con el Acoso laboral. Sobre ello, Grisolia & Hierrezuelo (2012), siguiendo a Lembo y Abadi señalan que el Síndrome de Burnout se manifiesta en personas que llevan a cabo tareas que implican servicios sociales, es decir, hay una alta interacción con otras personas, es el caso de médicos, enfermeros o docentes por nombrar algunos. La diferencia radica en que este síndrome no proviene del exterior, de otra persona como sucede en el Mobbing, quien causa el daño a la víctima, sino que se origina en la propia persona que a raíz de la desilusión que le causa la realidad laboral y los ideales que esta tenía en mente para llevar a la práctica su labor, se coloca en una situación de desgano, desinterés y frialdad hacia lo que antes le apasionaba, frustrándose y culpándose a sí mismo, lo que necesariamente repercute en su ámbito de trabajo, al no poder cumplir o alcanzar los objetivos que el mismo se ha fijado en el ejercicio de su profesión.

Finalmente, se hará referencia al Acoso Sexual y a las diferencias que reviste con respecto al Mobbing.

El primero de los fenómenos, conocido desde tiempos lejanos, ha tomado hoy día una gran importancia y notoriedad. La protección al trabajador ya no solo se centra en los aspectos típicos del contrato de trabajo, sino que se dirige a la protección de los derechos inherentes a la condición humana. El Acoso Sexual consiste en conductas verbales o físicas, con connotaciones sexuales, llevadas a cabo por el acosador a sabiendas de que provocarán una situación de incomodidad y vergüenza ofendiendo a la víctima, degradando las condiciones de trabajo o volviendo hostil el ambiente laboral. El ataque subyuga el derecho de libertad sexual de la persona acosada, configurándose en el ámbito del trabajo cuando estas acciones provienen de un superior

jerárquico, quien haciendo uso de la coerción pretende obtener favores sexuales, cometiendo para ello un abuso de poder. Así mismo, este tipo de ataque, puede tener como sujeto activo a otro dependiente, el cual posee la misma jerarquía que la víctima, en este punto es importante la actitud tomada por el empleador, quien debe velar y garantizar un ambiente de trabajo sano y ordenado para sus dependientes, que se desarrollen en consonancia con las normas destinadas a la protección de sus derechos (Grisolia, 2013).

En la misma línea de pensamiento, Roo (2010) expresa, que el acoso sexual “es la imposición de mensajes sexuales, como así también que, si la forma o contenido de la manifestación es intensa, una sola exteriorización es suficiente para constituirlo” (p. 845).

En cuanto a las relaciones y diferencias que existen entre el Acoso Sexual y el Mobbing, se refiere a las primeras poniendo de manifiesto que el Acoso Sexual puede ser utilizado por el hostigador como un medio o una herramienta para el Mobbing, en este sentido, el profesor Leymann ha incluido en la lista de acciones constitutivas de Mobbing al hecho de acosar sexualmente a la víctima mediante gestos o manifestaciones. Por lo que resulta evidente que el sujeto activo hace uso de su poder y pone en práctica este accionar destinado a humillar a la víctima convirtiendo el ambiente en el que esta se desempeña en hostil y altamente negativo para ella.

Otro punto a tener en cuenta, es aquellos casos en que el Acoso Sexual se convierte en Mobbing, debido a la frustración de los objetivos del acosador que se convierten en conductas de hostigamiento psicológico típicas del Acoso Moral, siendo las anteriores el detonante del Mobbing (Roo, 2010).

En relación con las diferencias entre estas conductas, asentimos con la doctrina, en que las discrepancias entre el Acoso Sexual y el Mobbing se manifiestan, en primer lugar, en el objetivo a cumplir por el sujeto activo. Esto es, el Acoso Sexual, se relaciona con el poder que posee el acosador, utilizándolo para conseguir favores sexuales, mientras que el acosador psicológico no tiene un interés sexual en su víctima, sino, que a través de conductas hostiles y degradantes busca que aquella abandone definitivamente su puesto de trabajo. En segundo lugar, se debe tener en cuenta el factor tiempo, lo que determina que en el Mobbing las conductas de hostigamiento deben

llevarse a cabo de manera reiterada o prolongada, mientras que, en el Acoso Sexual, basta con una sola para que se configure.

6. Prueba de la existencia de Acoso Laboral

Teniendo en cuenta la importancia que reviste la figura del Mobbing en nuestro país, sumado a la cantidad de casos que se presentan ante los tribunales, surge la necesidad de analizar uno de los aspectos más complejos y dificultosos que presentan las situaciones de violencia y maltrato laboral, esto es, los extremos que se deben acreditar o probar.

Una vez invocada la violencia laboral como causal de despido, corresponde acreditar el ejercicio de violencia en el ámbito laboral, ésta además del empleador, puede ser ejercida por otras personas como superiores jerárquicos, subalternos y hasta los que se encuentran en situación de pares con la víctima o bien por personas ajenas a la empresa, en este aspecto es relevante el deber de seguridad que pesa sobre el empleador de acuerdo al artículo 75 L.C.T., quien debe velar por la indemnidad física y psíquica de sus dependientes.

Asimismo, el conocimiento de la violencia por parte del empleador, la cual debe ser de conocimiento efectivo por este. En tal caso el trabajador deberá comunicar de manera fehaciente cuando los actos provienen de personas distintas al empleador, del acto de violencia del cual es víctima, para que este tome las medidas necesarias para ponerle fin. Por lo que solo podrá responsabilizar al empleador ante una conducta omisiva, es decir, si este permite los actos de violencia en el ámbito de trabajo. Otro extremo que se deberá demostrar es el daño, el cual debe ser reparado en virtud de principios Constitucionales y específicamente en la garantía que emana del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como así también de las disposiciones de la L.C.T. tendientes a resguardar la dignidad e integridad de los trabajadores.

Las declaraciones Testimoniales constituyen la medida probatoria más eficaz para acreditar situaciones de Acoso Laboral, las cuales deben provenir de personas que comparten el ambiente de trabajo de la víctima o bien de terceros ajenos pero que hayan presenciado la situación, ya que no se consideran suficientes que hayan tomado conocimiento por dichos de terceros o aún del propio actor. Por otro lado, las declaraciones deben coincidir con los hechos vertidos en la demanda por el actor, en

caso contrario podrían no considerarse aptas como medio de prueba. Como sucede en los casos de despido discriminatorio se aplica el principio procesal de la carga probatoria dinámica o prueba compartida que consiste en atribuir la carga de la prueba a la parte que se encuentra en mejores condiciones de hacerlo (Chiti, 2013).

7. Medidas de Prevención

Sobre este punto y teniendo en cuenta las implicancias del Mobbing en las relaciones laborales, vale la pena destacar la importancia de la Prevención, Investigación y Reparación del Acoso laboral, como medidas necesarias y fundamentales a las que toda empresa debería acudir para hacer frente a este fenómeno de violencia psicológica que ataca a los trabajadores, máxime en países como Argentina que carecen de normativa específica sobre el tema. Por lo que la prevención y tratamiento del Mobbing a través de políticas organizacionales se consideran elementales. Por lo tanto, se actuaría preventivamente, cuando aún el Acoso no se ha exteriorizado, mientras que cuando este sale a la luz se recurrirá a las medidas de intervención, para finalmente dar lugar a las medidas de protección cuando el Acoso ha dejado víctimas, brindando amparo de esta manera a quienes se ven afectados por el Mobbing en su lugar de trabajo.

Así pues, diremos con Fage (2009) que el Mobbing o Acoso Moral constituye un factor de riesgo Psicosocial, que afecta al trabajador debido a una mala dirigencia de la empresa, a defectos en su organización, comprendiendo las interrelaciones de los trabajadores entre sí y con el entorno social de la organización. Debido a esto, es que surge la importancia de estas medidas en favor de los derechos laborales, con anterioridad a que los afectados concurren a la justicia. Estas disposiciones, deben tener cabida en el seno de la empresa, con la participación de sus dirigentes, los representantes de los trabajadores y los servicios de seguridad laboral, logrando su eficiente aplicación para hacer frente al Acoso y dar solución a los inconvenientes que esta conducta acarrea. Las acciones preventivas pueden consistir en la evaluación y análisis de los riesgos psicosociales o bien en la adopción de una política de conocimiento por parte de los trabajadores de estos riesgos, y la creación de normas internas destinadas a la sanción de las conductas lesivas que violan las normas de convivencia. En dicha evaluación, se detectan los factores que podrían dar nacimiento

al Acoso Moral, análisis que permite reducir dichos factores y así impedir que el Mobbing y sus consecuencias se abran paso en la organización. Una vez concluida la evaluación y análisis de los riesgos psicosociales, el empresario debe mantener la vigilancia para evitar riesgos en el futuro, implementando en la empresa políticas concretas de prevención de la violencia y estrés en el trabajo, adaptándolas a la realidad socio-laboral de la organización, dando cumplimiento a las obligaciones de velar y garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su cargo, evitando o disminuyendo los riesgos que pueden afectarlos.

Dicho esto, se expondrán a continuación las medidas aplicables a los casos concretos de Acoso laboral y las destinadas a la reparación del daño ocasionado al trabajador por el Mobbing.

8. Intervención, investigación y reparación

La intervención ante una situación de Acoso se produce, cuando este se ha hecho evidente o se ha informado su existencia de manera fehaciente al empleador. Así, por un lado, si se considera al Acoso como una conducta violatoria de los derechos laborales, pueden impulsarse ante su producción los clásicos métodos de resolución de conflictos (Conciliación, Mediación y Arbitraje) otorgando a través de estos una rápida respuesta ante los casos de Acoso Laboral. Por otro lado, si se considera al Mobbing como atentatorio del derecho de salud y seguridad laboral, debe ser encarado como un accidente de trabajo, estableciendo sus causas y tratándolo como un problema organizacional. El campo de actuación de la inspección laboral, se ajusta generalmente al Mobbing Descendente, es decir, aquel en el que las conductas de hostigamiento provienen del empleador o un representante de él hacia los dependientes, las cuales constituyen una cadena de hechos vejatorios y violatorios de las normas que rigen la relación laboral. En relación con ello, el Inspector hará la constatación de los hechos en su visita a la empresa, para formar de acuerdo a su percepción la prueba indiciaria. En segundo término, realizara la investigación a través de entrevistas a los testigos de la situación de Acoso, y por último podrá recurrir a pruebas documentales, las cuales sean de relevancia para esclarecer los hechos, determinando si está o no ante una conducta de Acoso Laboral o Mobbing. En lo que respecta a las medidas de protección y reparación a raíz del daño psíquico ocasionado por el Mobbing, se determina el dictado

de resoluciones destinadas a esclarecer si esas consecuencias derivan en una enfermedad común o profesional, debido a que los profesionales médicos que colaboran en casos de Mobbing no dan cuenta de las causas que dan origen al mismo, sino que sólo constatan los efectos que el Acoso produce en la víctima. Por lo que resulta necesario que la Inspección proporcione un informe para llevar a cabo las Acciones de protección y consiguiente reparación del daño a través del sistema de seguridad social. Por lo que, en resguardo de la parte más débil de la relación laboral, y para brindar una adecuada respuesta a los casos de Mobbing que tanto afectan a la persona que trabaja, es que el derecho laboral debe atenuar el conflicto y discordia generada por el Acoso, propendiendo a la paz social en el ambiente laboral y principalmente que las medidas de prevención, intervención y cuando la realidad lo exija las de reparación sean aptas para devolver al trabajador las condiciones dignas de labor que nunca debería perder (Fage, 2009).

9. Conclusiones Parciales

Luego de lo planteado en el presente capítulo, se puede concluir en que el Mobbing constituye un proceso en el que se confirma la efectiva producción de un daño a derechos inherentes a la persona humana, como así también a aquellos pertenecientes a las relaciones laborales, desplegando sus efectos negativos sobre la dignidad, salubridad y seguridad laboral, los cuales deberían gozar de indemnidad. Como así también se advierte, que la diferenciación y caracterización de las modalidades del Mobbing- aspectos abordados a lo largo de este capítulo- aportan la información mínima que necesita contemplarse en una posible legislación de la figura, destacándose en la realidad actual, las políticas de prevención, intervención y reparación como una manera de dar efectiva protección y respuesta a los casos de Acoso, hasta tanto se logre la creación de una ley nacional que contemple y sancione las conductas comprensivas de este fenómeno socio-laboral.

CAPÍTULO IV

REGULACIÓN LEGAL APLICABLE AL MOBBING

CAPÍTULO IV: Regulación legal aplicable al Mobbing

1. Introducción

Como es sabido, Argentina no cuenta aún con Normativa específica que regule la figura del Mobbing o Acoso Laboral, tema que ha adquirido gran trascendencia en la actualidad, teniendo en cuenta la importancia del bien jurídico afectado por este proceso y que ante casos concretos, el sistema legal solo brinda a las víctimas alternativas de protección, sin dejar de resaltar la tarea llevada a cabo por los jueces, que recurren a un marco legal disperso para ofrecer protección a los trabajadores agobiados por esta especie de violencia.

Por lo tanto, el objetivo principal del capítulo consistirá en examinar y detallar el conjunto de disposiciones legales que conforman el plexo normativo aplicable al Mobbing como consecuencia del vacío legal anteriormente descrito. Partiendo de la Constitución Nacional, como Ley Suprema, los Tratados incluidos en ella que revisten la misma jerarquía, para finalizar con los preceptos aplicables al Acoso Laboral contenidos en la Ley de Contrato de trabajo N° 20.744.

2. Constitución Nacional

A modo introductorio, es necesario hacer referencia a la historia económica, a la evolución del trabajo y al paso al Constitucionalismo Social, a través del cual, el Estado reconoce con más fuerza los derechos fundamentales del hombre en general, y más específicamente en lo que al derecho del trabajo respecta, reconociendo la libertad y dignidad del ser humano y otorgándole garantía de protección.

La historia económica revela, como el capitalismo y su particular estructura conducía a la apropiación de las riquezas y el poder en manos de unos pocos, creando un vínculo de excesos con los trabajadores, quienes veían afectada su dignidad como así también su integridad psicofísica. Así, en la búsqueda del mejoramiento de sus condiciones, la clase obrera, junto a la aparición de nuevas doctrinas sociales y el surgimiento de la democracia, dieron paso a las garantías establecidas en las legislaciones en favor de los trabajadores, para lograr colocarlo en un plano de igualdad y dar solución a la contradicción social existente hasta el momento (Temis, 2009).

En relación con ello, Ferreiros (2007) subraya que el texto de la Constitución Argentina de 1853, no estaba imbuido del constitucionalismo social que despertaba en la época, pero que ya se vislumbraba en el marco nacional e internacional con los nuevos valores sociales que luego se vieron plasmados en las reformas Constitucionales, considerando al derecho del trabajo como un derecho fundamental de la persona en cuanto tal, eliminando la explotación y fomentando la igualdad y la equitativa distribución de las riquezas, en beneficio de la dignidad del hombre y conformando un plexo normativo federal que impone los lineamientos del derecho del trabajo y la seguridad social.

2.1. Protección Constitucional del trabajo

El marco jurídico destinado a la protección efectiva del trabajador, tiene como tronco a la Constitución Nacional y principalmente a los artículos 14 y 16 que dan muestra como la Ley Suprema ha tenido como eje a la persona humana, regulando y garantizando todos los aspectos de su vida, especialmente en lo que respecta a su dignidad e integridad, más aún al hombre trabajador que ve menoscabados dichos derechos fundamentales en el marco de la relación de trabajo.

Así, el Artículo 14 C.N estipula que “Todos los habitantes de la Nación gozan, entre otros, del derecho a trabajar y ejercer toda industria lícita como así también de asociarse con fines útiles”. En otras palabras, este precepto constitucional, pone de manifiesto el carácter de fundamental del derecho a trabajar que tiene toda persona en base a la igualdad que la misma ley le otorga, teniendo en cuenta que a lo largo de la historia las condiciones laborales no eran valoradas ni tenidas en cuenta en pos del bienestar del ser humano, sino que se centraban en aumentar las riquezas de unos pocos, lo que indefectiblemente desembocaba en la explotación de los asalariados.

Así mismo, el artículo 16 C.N propugna la igualdad de todos los habitantes ante la ley, y con respecto al derecho del trabajo, establece la admisibilidad en los empleos sin otra condición que la idoneidad. Por lo tanto, se hace evidente, como desde 1853, la Constitución Argentina ampara derechos consustanciales al hombre e impregna con sus valores, derechos y garantías a las demás leyes que se ubican por debajo de ella, las cuales siempre deberán dictarse en concordancia con la Carta Magna.

Con la reforma efectuada en 1994 se agrega al texto constitucional el artículo 14 bis, el cual garantiza que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de la empresa con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario...¹, garantizando la forma, condiciones y protección del trabajo. Vale la pena decir, que esta garantía constitucional hace referencia a aquellos derechos y condiciones laborales que se ven degradados por los efectos del Mobbing, resaltando que el respeto por la dignidad y la igualdad deben estar presentes en las relaciones de trabajo, derechos que se ven disminuidos por las conductas desplegadas por el acosador. Como así también en lo que respecta al despido arbitrario, el cual se produce por decisión unilateral del empleador, de manera injusta y sin causa legal que lo ampare, evidenciándose aquí un abuso de poder y una conducta constitutiva de Acoso laboral.

En relación con el derecho del trabajo, el cual busca atenuar las desigualdades que conducen al trabajador a obtener una mayor protección de las leyes es que, la citada norma constitucional constituye un programa de justicia social destinada a la obtención del bienestar general, convirtiéndose en la más alta expresión del principio protectorio y de progresividad. Determinando prestaciones a cargo del Estado, las que no solo deben asegurar el pleno goce de los derechos inherentes a las personas sino también asegurar el efectivo ejercicio de los mismos, y a la eliminación de la dominación y explotación del hombre por el hombre.

Así, la Constitución Argentina protege al más débil de la relación laboral, el cual no puede quedar librado a las leyes del mercado, las que generalmente se condicen con los intereses del empleador y que la mayoría de las veces producen menoscabo a la dignidad del hombre. Dicho de otra manera, el principio protectorio del derecho del trabajo, se concreta en el mencionado artículo 14 Bis, que permitió el pase de un Estado Gendarme hacia un Estado de Bienestar y constituye el eje del derecho Constitucional laboral (Ferreiros, 2007; Temis, 2009).

Así pues, la CN mediante el imperativo del artículo 14 Bis, establece los lineamientos necesarios para que el principio protectorio se haga efectivo en beneficio

¹ C.N. artículo 14 bis

del trabajador, poniendo en manos del estado el deber de garantizar el efectivo goce y ejercicio de los derechos inherentes a la persona, esto es, la dignidad, igualdad y justicia, los cuales no pueden quedar sin amparo, constituyendo un freno a la explotación laboral sufrida por los trabajadores en tiempos pretéritos y que aún en la actualidad, las relaciones laborales conservan vestigios de este accionar y que claramente se demuestran en el maltrato y hostilidad que encierra el Mobbing.

3. Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos contenidos en el Art. 75 inc. 22

Ante todo, es importante destacar la internacionalización de los derechos humanos y la consiguiente consideración del hombre como sujeto del derecho internacional. Estos derechos pueden conceptualizarse como aquellos que son inherentes al ser humano por la sola condición de tal, sin ningún tipo de condición o exigencia para gozar de ellos, con la nota característica de que deben serle reconocidos por igual a todos los hombres y consiguientemente respetados por las leyes.

Con el surgimiento del Constitucionalismo Social, se hace efectiva la inclusión de estos derechos en los textos constitucionales de los Estados, poniendo énfasis en la libertad, y en lo que respecta a la actividad laboral, considerándola capaz de brindar al hombre los medios de subsistencia necesarios para él y su familia dentro de la esfera de la dignidad. Así pues, el derecho del trabajo, como integrante de los derechos humanos, se erige junto a sus principios propios en protección del hombre en sus interrelaciones laborales, dentro de ella, en su faz individual, el trabajador tiene el derecho a su intimidad, a no ser discriminado en el ambiente de trabajo, a trabajar con libertad, a recibir una remuneración justa y protección ante los riesgos propios de su actividad.

De lo expuesto, se concluye que la vinculación de los Derechos Humanos con el trabajo se traduce en el progreso económico del hombre, en su bienestar profesional, en la eliminación del analfabetismo, el acceso a los medios de comunicación, en la satisfacción de sus necesidades en general, en definitiva, en alcanzar una vida digna (Antacli, 2009).

Esto demuestra, como los estados en consonancia con la evolución de la sociedad, vieron la necesidad de incluir en los textos de sus leyes fundamentales, preceptos que son válidos universalmente y que no pueden ser negados o condicionados a persona alguna. De esta manera, la protección que emerge de los tratados de derechos

humanos hacia el trabajador se centra especialmente en la finalidad de la actividad laboral, la cual se traduce en el progreso económico del hombre, lo que le permite cubrir sus necesidades básicas y desenvolverse en su actividad gozando de libertad y exento de sufrir menoscabo en su dignidad e integridad.

Es por ello que, con la reforma a la Constitución Nacional efectuada en el año 1994, se incluyeron en el texto del artículo 75, inciso 22 los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, los cuales revisten la misma jerarquía que la Ley Suprema, complementando los derechos y garantías reconocidos por ella. En consonancia con sus preceptos brindan protección al trabajador, en resguardo de su integridad psicofísica, trato digno e igualitario y no discriminación.

Entre ellos se destacan, la Declaración Universal de Derechos Humanos², que consagra la igualdad y libertad de todos los hombres en cualquier ámbito de sus vidas disponiendo, en lo que respecta al trabajo, el derecho y el libre acceso a él de toda persona, la cual debe gozar de idénticas posibilidades con respecto a quien se encuentra en la misma condición, a la dignidad, a una remuneración justa que le brinde seguridad a él y su familia, como así también a no ser discriminado por ninguna causa.

La Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre de 1948³, que estipula también la igualdad de las personas ante la ley, sin que motivos raciales, religiosos, de idioma, entre otros, puedan ser tenidos en cuenta para un diferente tratamiento sobre alguien determinado. La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1967. La Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, regula sobre el derecho a la integridad de las personas en su faz psíquica, física y moral⁴.

La Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979⁵, mediante esta Convención, se condena la discriminación hacia la mujer, comprometiéndose los estados parte a desarrollar políticas capaces de eliminar este comportamiento, fomentando la igualdad de trato y oportunidades con respecto al hombre, además de regular las sanciones que habrán de sufrir personas u organizaciones que ejecuten dichas conductas discriminatorias.

² Artículos 1 y 23

³ Artículo 2

⁴ Artículo 5

⁵ Artículos 2 y 11

Específicamente en el ámbito laboral, regula las medidas que deben tenerse en cuenta para lograr la igualdad del hombre y la mujer, entre ellas, el goce de un salario igual por igual tarea, el libre acceso a los cargos teniéndose en cuenta la idoneidad para ocuparlo, la protección a la mujer embarazada cuando así lo requiera.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas⁶ hace referencia en uno de sus preceptos a la igualdad que debe regir en las relaciones laborales, haciendo hincapié en el salario y la posibilidad de ascenso sin distinción de sexo. Así mismo, estipula que el trabajo debe desarrollarse bajo condiciones dignas y satisfactorias, garantizando la seguridad e higiene en el ambiente laboral.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁷, protege la privacidad de la persona de toda injerencia o intromisión ilegal que signifique un ataque a su honra o reputación. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, “Convención de Belem do Pará”, la cual constituye el antecedente inmediato a la ley N° 26.485 de nuestro país de protección integral hacia la mujer.

Del análisis de los Instrumentos Internacionales, surge de manera evidente el reconocimiento por parte de los estados del carácter fundamental del derecho del trabajo como uno de los derechos humanos y de su protección universal. Ahora bien, en lo que respecta al Mobbing, estos Pactos nos ofrecen los lineamientos necesarios para hacer frente a esta figura dañosa, a través de medidas destinadas a la protección de la igualdad, dignidad e integridad del ser humano, derechos claramente vulnerados por aquel accionar. Así mismo, debemos destacar que el Acoso laboral, es una conducta destinada a anular psíquicamente a la persona, lo que se evidencia en el ataque a su honra o reputación que también es tenida en cuenta por los citados instrumentos, sin dejar de lado la prohibición específica a los actos discriminatorios, en cualquiera de sus formas, que también constituyen Acoso laboral.

Así pues, se puede decir que los Convenios Internacionales y la Constitución Argentina constituyen el principal marco protector dirigido al trabajador, armonizando

⁶ Artículo 7

⁷ Artículo 17

todas las leyes en consonancia con sus mandatos, estableciendo un verdadero límite para los intereses empresarios.

4. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio 111

En 1958, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante el Convenio N° 111, considera que la discriminación constituye una violación a los Derechos Humanos y define esta conducta como 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 el trato en el empleo y la ocupación.

Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades.

En este sentido, la Doctrina señala que la discriminación se caracteriza por la persecución a una determinada categoría de personas, ya que esta conducta no tiene por objeto a un individuo sino a un grupo de ellos considerados como diferentes, adjudicándoles características que la persona no puede cambiar, como religión, raza, sexo etc.; recibiendo por el simple hecho de pertenencia a ese grupo, un trato hostil y degradante (Grisolia, 2013).

Luego de lo expuesto, como consecuencia necesaria de estos tratamientos, podemos enfatizar que el Convenio 111 de la OIT, teniendo en cuenta sobre todo la organización internacional del trabajo que le dio origen, constituye una garantía específica de protección de los derechos laborales, ya que regula no sólo sobre la discriminación en general, sino específicamente la que sufren los trabajadores viendo afectada la igualdad de trato y oportunidades en el desempeño de sus labores por el actuar discriminatorio, el cual incide en características que el sujeto no puede modificar y que hacen a su esencia como persona digna de protección legal.

5. El principio protectorio del Derecho del Trabajo

En relación con este punto, Ferreiros (2007) concede el carácter de fuente de este principio a la Constitución Nacional y Tratados de Derechos humanos incluidos en ella, poniendo de resalto que el Artículo 14 Bis C.N, demuestra la jerarquía otorgada a

dicho principio, mediante el imperativo de protección al trabajo en cualquiera de sus formas.

Esto halla su justificativo en que la relación jurídica laboral, se caracteriza por ser asimétrica, a diferencia de las demás relaciones contempladas por el derecho, las cuales se dan en un plano de igualdad entre las partes. Es por ello, que el principio Protectorio del Derecho del Trabajo, se erige en beneficio de la parte más débil, con el propósito de que la dignidad del trabajador no sea menoscabada y devolver a este la igualdad de oportunidades, las cuales se pierden en el marco de la relación laboral, a causa de la desigualdad que constituye su nota característica. En relación con la igualdad de oportunidades, el Legislador es quien debe restituirla, y lo logra a través del uso de la discriminación inversa.

Para un mejor entendimiento de este concepto, se expondrá a continuación la definición de discriminación inversa que hace la doctrina.

Esta se sustenta en la postura de que en determinadas circunstancias se puede proteger a algunas personas en mayor medida que a otras, si mediante ese trato desigual se pretende remediar y nivelar la situación de desigualdad y marginación respecto del resto de la población que padece dicho grupo (Grisolia, 2013, p. 1836).

En cuanto al principio protectorio del derecho del trabajo, el cual deriva de la CN y tratados de derechos humanos, se manifiesta a su vez en la Ley de Contrato de Trabajo, proporcionando tres reglas destinadas a la protección de la parte más débil de la relación laboral. Así, la regla *In Dubio Pro Operario*, determina que, si existiese duda sobre la interpretación o alcance de una ley, se deberá aplicar aquella más favorable al trabajador. Ahora bien, la regla de la Norma más Favorable, determina que, cuando en el caso concreto se presentan un conjunto de normas que resultan aplicables, y la duda recayese sobre cuál de ellas aplicar, prevalecerá la más favorable al trabajador, teniendo en cuenta, en este aspecto que se aplicará sólo una ley y no los aspectos más favorables de todas ellas. Por último, la regla de la Condición más Beneficiosa, se refiere a la nulidad de condiciones que resulten no favorables para el trabajador, respetándose aquellas que amparen los derechos del dependiente (Ferreiros, 2007).

6. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Es importante destacar que dicha Normativa no contiene preceptos en su texto que regulen la figura del Mobbing, en otras palabras, no existe en Argentina aún una

Norma de alcance Nacional que reglamente de manera específica al Acoso Laboral y sancione a quienes ejecutan las conductas que lo configuran. Ahora bien, a pesar de este vacío, se deben tener en cuenta algunos de los preceptos de la LCT que en protección de los trabajadores resultan aplicables cuando aquellos ven vulnerados sus derechos y garantías laborales. Por lo tanto, de alguna manera y ante el caso concreto, los jueces recurren a los preceptos de esta Ley para dar solución y amparo a las víctimas de Mobbing y cubrir el vacío legal existente. Dicho esto, se analizarán los artículos aplicables a la situación descrita, conformando un marco protector desde la óptica de la Ley N° 20.744.

Comenzaremos nuestro análisis con la Obligación genérica de las partes, contenida en el art. 62 de la LCT, la cual se refiere al deber genérico que recae tanto sobre el trabajador como sobre el empleador en el marco del contrato de trabajo, de actuar con buena fe, colaboración y solidaridad, aunque dichas obligaciones no sean requeridas de manera específica por el derecho positivo, tanto en el comienzo, durante y hasta en la extinción de la relación laboral. Estos deberes de conducta están destinados a evitar manifestaciones de abuso del derecho, al ejercicio de conductas contradictorias con la moral, lesivas de la dignidad de la persona y constitutivas de Acoso Laboral. En relación con este precepto, la ley regula el Principio de buena fe (art.63), que se manifiesta en la honradez o rectitud de una conducta. El cual, en lo que al derecho laboral respecta, adquiere suma importancia, debido a que la relación entre las partes debe estar regida por la honradez, fidelidad y sin que ninguno de los sujetos se desenvuelva en ella con ánimo de dañar o engañar a la otra parte. Por lo que las prestaciones recíprocas entre los sujetos de la relación laboral, derechos y deberes que se deben mutuamente, deben estar en consonancia con el Principio de Buena Fe, preservando de esta manera la confianza, la cual es inescindible de la relación jurídica que une al trabajador y al empleador y que permite que esta se desarrolle de manera armónica.

Como se ha dicho en apartados anteriores, el Mobbing o Acoso laboral, se conforma por conductas u omisiones que directa o indirectamente lesionan la dignidad, igualdad, el libre ejercicio de los derechos laborales del trabajador, dañándolo psíquica y moralmente por lo que la regulación que efectúa la LCT en los artículos anteriormente expuestos resulta aplicable a aquellos casos en los que el menoscabo a esos derechos es efectivo. En cuanto a las facultades y deberes que recaen sobre el empleador, que en la mayoría de los casos es quien despliega las conductas comprensivas de Acoso, la

LCT le otorga la Facultad de organización de la empresa y además lo autoriza a determinar según su criterio las modalidades de la prestación laboral, de manera que este, tiene la libertad de disponer de los recursos económicos y humanos para determinar el modo, tiempo y lugar de realización de las tareas, lo que surge de su situación de poder o jerarquía. En este sentido, el superior excede esta facultad, cuando ordena al dependiente tareas que no son acordes con su categoría o cuando controla o interfiere en la conducta del trabajador fuera del ámbito de la empresa, configurándose en estos casos el Mobbing o Acoso Laboral. A continuación, el art. 65 regula la Facultad de dirección, a través de la cual el empleador tiene la potestad de emitir órdenes a sus dependientes, dirigidas a las formas en que se llevaran a cabo las tareas en la empresa, como así también al control y vigilancia que puede ejercer sobre el personal, según la finalidad empresarial. Órdenes o prohibiciones que este puede a través de un reglamento escrito impartir en la planta de trabajo, pero siempre respetando la dignidad del trabajador, la moral y las buenas costumbres. Es decir, puede ejercer esta facultad que la misma Ley le otorga, pero siempre de manera funcional, en procura de la protección y mejora de los derechos que asisten a la parte más débil de la relación de trabajo. En lo que respecta al IUS VARIANDI, es decir, la facultad que tiene el empleador de modificar aquellas condiciones no esenciales del contrato; siempre y cuando esos cambios no deriven en un ejercicio irrazonable de la mencionada facultad ni causen perjuicio material ni moral al trabajador, consiste en un derecho del que es titular el empleador, el cual debe ejercerlo con prudencia y razonablemente, encontrándose también limitada por una serie de requisitos: Razonabilidad, Inalterabilidad, e Indemnidad del trabajador. En lo que respecta a la Razonabilidad, esta hace referencia a que los cambios deben llevarse a cabo en todos los casos de manera funcional, de acuerdo con los fines de la empresa, y principalmente evitando todo accionar hostil o contrario a la buena fe, y cualquier decisión que implique una forma de abuso. En cuanto a la Inalterabilidad, este requisito consiste en la prohibición dirigida al empleador de alterar el contenido o sustancia del contrato, en este sentido, expresan los autores que:

La Doctrina y la Jurisprudencia disienten en determinar concretamente cuales son aquellos elementos que no pueden ser alterados y que constituyen lo esencial en una relación laboral, aunque mayoritariamente, han considerado como elementos coyunturales y, por ende, pasibles de modificación unilateral por el empleador: el lugar donde se prestan las tareas, la distribución del tiempo de trabajo sin que exista una modificación del tiempo laborado, el tipo de actividad prestada dentro

de la misma categoría laboral, la integración de equipos de trabajo y la determinación de las técnicas de trabajo (Grisolia y Ahuad, 2014, p. 107).

El tercer requisito impuesto por la ley, esto es la Indemnidad del trabajador, centra su interés en la persona misma del dependiente como así también en sus bienes, impidiendo que cualquier modificación lo afecte subjetiva o materialmente, causándole serios daños morales o materiales. Estos requisitos deben darse de forma conjunta evitando de esta manera caer en el ejercicio abusivo del Ius Variandi, creando un ambiente hostil de trabajo encuadrable en la figura del Mobbing y que genera como consecuencia la violación por parte del empleador del presente precepto legal.

De la misma manera en que la ley le otorga poderes o prerrogativas al empleador, las cuales tienen su fuente en el lugar de jerarquía que este ocupa, le impone deberes a cumplir y respetar en orden a la preservación de los derechos de la otra parte de la relación jurídica laboral. En este sentido, a través del Deber de Seguridad (art.75), la ley exige al empleador que tenga en miras la seguridad e higiene en el ámbito de trabajo, como así también los límites impuestos por ella a la duración de la jornada laboral. Las obligaciones de seguridad que pesan sobre el empleador, consisten en las medidas que este debe poner en práctica para evitar accidentes o enfermedades laborales. En específico, están destinadas a salvaguardar la salud psicofísica del trabajador incluyendo además sus bienes, esto es así ya que este deber de protección se manifiesta en tres aspectos: el deber de protección personal, patrimonial del trabajador y el deber de protección, alimentación y vivienda. Por lo que, si contrariamente a lo que dispone la normativa, el empleador provoca un daño en el dependiente, por ejemplo, ordenándole trabajar con elementos nocivos para su salud, sin los debidos cuidados para ello, incurre en cometer Acoso laboral. El Deber de ocupación (Art. 78), es otra obligación del empleador, que consiste en respetar las condiciones de trabajo pactadas con el dependiente en lo que respecta a su categoría profesional, brindándole ocupación efectiva en consonancia con ella, salvo aquellos casos excepcionales como falta de trabajo, suspensiones o casos de fuerza mayor, en los que se permite al empleador no cumplir con el mencionado deber. Puede suceder, que se presenten cambios que pueden ser transitorios o permanentes en lo que hace a la ocupación efectiva del trabajador, aquí la obligación del empleador se centra en remunerar de manera justa y de acuerdo a la Ley al dependiente, ya sea que en el caso en el que el desempeño de una categoría superior sea temporal, debe pagar la diferencia por dicha categoría. Ahora bien, si ese cambio se torna permanente, el trabajador debe ser remunerado definitivamente con el

salario correspondiente a dicha categoría. El no cumplimiento por parte del empleador del deber de ocupación efectiva sin una justa causa que lo ampare, da lugar a la injuria y a que el trabajador se considere despedido. En definitiva, toda actitud contraria como recortar tareas al trabajador, o asignárselas en categorías inferiores es una de las formas típicas donde se visualiza el acoso laboral, constatándose un exceso o actitud abusiva del *Ius Variandi*.

Otro de los preceptos importantes a tener en cuenta en su relación con el mobbing, es el art. 81 LCT que regula sobre la Igualdad de trato. Ante todo, se debe tener presente que en el Acoso se materializan conductas discriminatorias hacia la víctima, como por ejemplo brindarle un trato diferente o excluyente con respecto a los demás, o atacar directamente su manera de pensar, sentir, ideas religiosas, convicciones personales, entre otras. Aquí, la ley pone el acento en uno de los derechos fundamentales del ser humano, reconocido por la Constitución Nacional, los Tratados de derechos humanos con jerarquía supralegal y por convenios de la OIT, esto es, el derecho de toda persona a no ser discriminado arbitrariamente, adquiriendo en el ámbito del trabajo una especial connotación debido a que la protección legal se dirige a la persona en su faz subjetiva espiritual y a la vez como trabajador. De esta manera, la Ley veda el despliegue de conductas discriminatorias, basadas en razones de sexo, nacionalidad, religión, posición social entre otras, pero no impide que el empleador brinde un trato desigual cuando existen razones objetivas que lo avalan a hacerlo, como por ejemplo lograr una mayor eficacia en la empresa o por cuestiones de bien común. En este punto, es importante aclarar que la discriminación que la ley prohíbe, es aquella basada en actos hostiles, que significan una actitud persecutoria e irrazonable hacia el trabajador las que derivan de un prejuicio personal de quien las ejecuta. Ahora bien, el trato desigual que puede realizar el empleador está relacionado con la toma de decisiones referidas a la elección del candidato, por ejemplo, teniendo en cuenta su edad, preparación técnica, disponibilidad, entre otras, o bien brindar un trato diferente a aquel dependiente que demuestra una mayor dedicación y eficacia en relación a sus tareas, todo ello de acuerdo a pautas objetivas y no por motivos arbitrarios ajenos al servicio prestado.

Así mismo, en amparo de la igualdad de los hombres, la ley N°23.592 de Antidiscriminación fija las directivas inclinadas a asegurar la garantía de igualdad, señalando que quien de manera arbitraria limite, reprima o lesione el pleno ejercicio de

los derechos y garantías reconocidos por la C.N, será compelido a pedido del damnificado a dejar sin efecto el acto discriminatorio y a reparar el daño ocasionado. En este sentido la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo⁸ ordenó a una empresa a cesar en los actos discriminatorios y a reincorporar a la trabajadora, tras comprobar que el despido estaba fundado en cuestiones discriminatorias, las cuales impedían a la actora el libre ejercicio del derecho de asociación que se encuentra amparado por la Constitución nacional, permitiendo a los trabajadores asociarse siempre y cuando lo hagan con fines lícitos. Por lo que cualquier prohibición o limitación sobre estos derechos es considerada una conducta discriminatoria y por ende constitutiva de Mobbing. Surge claramente de esta decisión jurisdiccional y los hechos así lo demuestran, que el despido no tenía otro basamento que el discriminatorio, debido a la persecución sufrida por la Sra. Greppi, tras su intención de asociarse en apoyo a empleados de otra empresa, argumentando la demandada su decisión, en la libertad que le otorga la ley de contratar o no. A pesar de ello, el Tribunal considera que en los hechos se configura el supuesto del art. 1 de la ley N°23.592, resolviendo la nulidad del acto discriminatorio volviendo las cosas a su estado anterior y confirmando la sentencia anterior a favor de la trabajadora. Es evidente, como la Cámara del trabajo mediante esta resolución hace efectiva la protección de las garantías individuales y derechos humanos, en el caso, la libertad de opinión gremial de la actora, la que se vio restringida por el accionar de la empresa, y que, de acuerdo con lo manifestado por el tribunal, sostenemos que efectivamente el despido se enmarca en la ley 23.592 por constituir una limitación al pleno ejercicio de un derecho constitucional como es el de toda persona de propagar sus ideas.

El Art. 242 de la LCT, hace referencia a la extinción del contrato de trabajo a causa del incumplimiento de algunas de las partes de sus respectivas obligaciones, configurándose injuria, que por su gravedad torna insostenible la continuidad de la relación laboral. En relación con la figura del Mobbing y la aplicación de los preceptos de la LCT, en particular el art. 242, tiene que ver con el despido indirecto, es decir aquel que emana de la voluntad unilateral del trabajador en reacción a una inobservancia de la patronal en el cumplimiento de sus obligaciones, que como se dijo, constituyen

⁸ Cam. Nac. Apel. Del Trabajo, Sala 9, “Greppi Laura K. c/Telefónica de Argentina S.A. s/despido”, (31/05/2005) Recuperado el 05/10/2015 de: <http://www.infojus.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenosaires-greppi-laura-karina-telefonica-argentina-sa-despido-fa05040439-2005-05-31/123456789-934-0405-0ots-eupmocsollaf>

injuria en los términos de la Ley (Grisolia y Ahuad, 2014). Esto se ve claramente en el emblemático caso “DUFFEY R. B. c/ Entretenimientos Patagonia S.A.”⁹, en el que el Superior Tribunal de Río Negro, admite la existencia de Mobbing subsumiéndolo en la figura de injurias graves y considerándola causal de despido indirecto. Situación en la que se vio envuelta la víctima tras sufrir el cambio en las modalidades de trabajo sin recibir la remuneración correspondiente a dicha categoría, la cual no le fuera reconocida, y con la consiguiente afectación de su salud las que culminaron en licencias solicitadas por la actora, para luego desembocar en el distracto. En este caso en particular, el Superior Tribunal de justicia reconoce la existencia del Acoso, el cual se materializa en el daño producido por la empresa a un interés legítimo de la actora, cual es, percibir el salario acorde a la categoría correspondiente al cargo de supervisor y que de hecho no era percibido por la accionante. Lo que da lugar a la injuria y a que por una justa causa se considere despedida en virtud del art. 242 de la LCT. Por ello opinamos que a pesar que en primera instancia no se tuvo en cuenta la persecución a la que se vio sometida la actora en su trabajo, si fue una cuestión tenida en cuenta por el Superior Tribunal para subsumirlo en la figura del Mobbing.

Así en el ámbito laboral privado, y de acuerdo a los lineamientos brindados por la CN y la LCT, los tribunales nacionales, han sancionado casos de acoso los cuales constituyen a todas luces un ataque a la dignidad de la persona que trabaja.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la causa “Y.N.E. c/San Carlos Inn Hotel Internacional s.a. y otros s/Despido”, hace lugar a la apelación interpuesta por la parte actora contra la sentencia que rechazaba el reclamo interpuesto en primera instancia por daño moral derivado del acoso laboral que sufría en su trabajo; siendo este maltrato y hostigamiento constante llevado a cabo por parte de su superior jerárquico convirtiendo de esta manera el ambiente laboral en hostil y degradante para su dignidad. La Cámara hace lugar al reclamo del trabajador, modificando la sentencia de grado y resolviendo a favor del apelante, como así también elevando el monto indemnizatorio a su favor¹⁰. En la causa “G.G.L. c/Gerenciamiento Hospitalario S.A. y

⁹ Sup. T. J. de Río Negro “Dufey Rosario c/Entretenimientos Patagonia s.a. - s/sumario s/inaplicabilidad de Ley” (06/04/2005) Recuperado el 05/10/2015 de <http://www.infojus.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc80115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod#ct000>

¹⁰ Cam. Nac. Apelac. del Trabajo, 2ª Instancia, Sala 6 “Y.N.E. c/San Carlos Inn Hotel Internacional s.a. y otros s/Despido” (17/07/2014) L.L.AR/JUR/49412/2014

otros s/despido” (29/05/2015)¹¹ La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, confirma la sentencia apelada, recurso interpuesto por la demandada, ante el reclamo efectuado por la actora por el incumplimiento de obligaciones emergentes de la relación laboral, específicamente el reclamo consistía en la correcta registración de la categoría laboral y ante la negativa de la empleadora se consideró en situación de despido. La Cámara resuelve que resulta acreditada la injuria laboral, debido a la incorrecta categorización, además de incumplimientos esenciales para la relación laboral y sin manifestar intención de cesar en dicho incumplimiento por lo que la decisión de resolver el contrato por parte de la trabajadora se basa en causa legítima. Además, se acreditó que cumplió con su trabajo en un ambiente hostil, sufriendo las consecuencias psíquicas de este accionar.

El objetivo principal del presente capítulo consiste en la regulación legal aplicable al Mobbing, lo que nos conduce a un recorrido por diferentes leyes que incluyen en su texto preceptos que los Tribunales han adaptado y aplicado al fenómeno bajo estudio como se demuestra en los fallos expuestos, donde los hechos manifiestan la existencia del Mobbing en las relaciones laborales de nuestro país, y en la aplicabilidad de dicho marco legal. En concreto, el Mobbing se evidencia a través de conductas discriminatorias, constituyendo un trato degradante y negativamente diferencial, al que los jueces han respondido con lo dispuesto por la ley Antidiscriminatoria que penaliza estos actos, como así también lo regulado por la LCT que prohíbe expresamente al empleador discriminar arbitrariamente a sus dependientes. Otro aspecto a tener en cuenta, es cuando se produce el incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones emergentes del contrato de trabajo, como sucede con los casos de injuria, la cual se traduce en un daño patrimonial o moral al trabajador y que por su magnitud no permite la continuidad de la relación laboral, característica que también se evidencia en el Acoso, y que surge de las decisiones jurisprudenciales en beneficio del trabajador damnificado. Por lo que los pronunciamientos descriptos demuestran por parte de los jueces una tesitura a favor de los derechos laborales de la parte más débil de dicha relación.

¹¹ Cam. Nac. Apel. Del Trabajo, Sala II “G.G.L. c/Gerenciamiento Hospitalario S.A. y otros s/despido” (29/05/2015) AR/JUR/25546/2015 L.L.

7. Conclusiones Parciales

En conclusión, y teniendo en cuenta los conceptos vertidos en el capítulo anterior, los cuales nos permiten reconocer una situación de Acoso, a través de la definición acertada de la doctrina en lo que respecta a sus modalidades o tipos, además de poder diferenciarlo de otras conductas que llevan a confusión en la temática, sumado a los aportes legales provenientes de la CN y Tratados de DD HH contenidos en ella, como así también los preceptos de la LCT N°20.744 que a pesar de no regular explícitamente la figura del Mobbing, nos permiten arribar a un marco legal y jurisprudencial, ya que nuestros Tribunales así lo demuestran, capaz de otorgar protección a los derechos de los trabajadores, adecuando sus preceptos a los casos concretos de Mobbing, supliendo así la ausencia legal existente. Todo esto, sin dejar de tener en cuenta, la importancia que reviste para nuestro país el dictado de una ley específica que contemple al Acoso laboral y sobre todo que penalice y castigue dicho accionar dando al trabajador una protección eficaz. Es necesario aclarar que la existencia de una ley específica, brindaría mayor celeridad y seguridad al momento de decidir, evitándose, como de hecho resultó en algunos casos que los afectados tengan que recurrir a instancias superiores ante un pronunciamiento desfavorable con todas las cargas que ello implica.

CAPÍTULO V

ÁMBITO PENAL DE REGULACIÓN

CAPÍTULO V: Ámbito penal de regulación

1. Introducción

Teniendo en cuenta el nivel que han alcanzado las manifestaciones de violencia en el marco de las relaciones laborales y fundamentalmente las críticas consecuencias que estos hechos provocan en la persona de los afectados, es que se propone como objetivo principal de este capítulo, considerar la necesidad de un Derecho penal del trabajo que despliegue su castigo sobre todos aquellos que, en desmedro de la persona trabajadora, lesionen su dignidad o restrinjan el pleno ejercicio y goce de sus derechos. Lo que se pone de manifiesto en las distintas formas que reviste el Mobbing, tema del presente trabajo.

Así pues, en relación con este ámbito, se observarán los instrumentos que desde la óptica penal se instituyen para dar protección a las víctimas de Acoso Laboral, en específico la Ley N° 26.585 de Protección Integral a las Mujeres y su Decreto reglamentario 1011/10, haciendo referencia a los conceptos vertidos por la Norma, su objeto y los derechos que ampara, para concluir con el examen de la Ley N° 23.592 sobre Actos discriminatorios, ambas aplicables a los casos de Mobbing y que vienen a aclarar y cubrir el vacío normativo de regulación del Acoso Moral.

2. La necesidad de un derecho Penal del Trabajo

Ferreiros y Fretes Vindel, en *Summa Laboral* (2011), explican la necesidad legislativa, jurisprudencial y sobre todo social, de la integración del Derecho Penal y Laboral como ha sucedido en países europeos, debido a las situaciones de violencia que se presentan cada vez con mayor asiduidad en el campo laboral, determinando una mayor y más eficaz protección para el trabajador, el cual, como se sabe, se posiciona en la relación jurídica que lo liga al empleador en un nivel de inferioridad y lógica vulnerabilidad. Por su parte, el derecho laboral, centra su interés en la persona del trabajador, en su salud física y mental, su integridad y dignidad, entre otros bienes de la persona trabajadora, sobre todo en aquellas situaciones que dañan al mismo. Así pues, se evidencia la modernización de esta rama del derecho que ha avanzado en su protección más allá de sus postulados clásicos hacia el amparo de la persona en su faz íntima, previendo y reaccionando ante las nuevas modalidades de violencia laboral, como es el caso del Mobbing o Acoso Moral, el estrés laboral y sin dejar de lado a la

discriminación, la que también es vista como un accionar ilícito que lesiona derechos fundamentales de la persona humana en general, y en específico al trabajador dependiente.

En otras palabras, la complejidad de las relaciones humanas de hoy día, hacen evidente que el Estado aplique su poder sancionador sobre aquellos que ejercen su poder de manera abusiva, provocando serios daños a la víctima, quien es merecedor ante estas situaciones de una seria protección jurisdiccional. En relación con ello, la autora citada, pone en evidencia una suerte de desinterés en la legislación argentina por la protección penal del trabajador cuando este es víctima de delitos en la esfera laboral. Su argumento reside en que la protección ha quedado limitada a bienes jurídicos laborales como la jornada, salario etc., los cuales tampoco reciben un amparo serio, si no se tiene en cuenta la aplicación del derecho penal en las relaciones de trabajo, conceptualizándolo como “Aquel que se ocupa de conductas criminales que, sin dejar de afectar, en ciertos casos, bienes jurídicos colectivos, tienen más acotado el campo de perjudicados directos” (Ferreiros, 2011, p. 65).

Finalmente, se pone de resalto que el despliegue de conductas ilícitas en el ámbito de la empresa, no se corresponden con características personales del individuo que las lleva a cabo, sino que son producto de la descentralización, la división de las tareas, las relaciones basadas en la jerarquía entre otras, que favorecen el desprecio por la norma. Por lo que resulta de gran y evidente importancia la relación del derecho penal y el derecho laboral, lográndose la aplicación de las normas punitivas en las relaciones de trabajo, cuando el bien jurídico afectado sea la libertad, garantías y dignidad del ser humano.

3. Fundamento de la protección y derecho penal del trabajo

La necesidad de un derecho penal laboral se basa en la desigualdad e hiposuficiencia económica existente en la relación de trabajo, y en la imposibilidad de que las normas laborales repriman con carácter sancionador los hechos dañosos perpetrados en desmedro de la parte más débil de la relación jurídica, en este sentido la fuerza sancionadora del derecho penal superaría al resarcimiento civil, permitiendo volver las cosas al estado anterior a la violación, o bien la prevención mediante una amenaza eficaz (Lescano y Tula, 2007).

En el marco de las relaciones que emergen del contrato de trabajo, se llevan a cabo violaciones a los derechos del trabajador, convirtiéndose este ámbito en un lugar propicio para cometer hechos delictivos, los que hoy en Argentina, aún no encuentran su sanción penal correspondiente. Por un lado, los delitos que afectan la integridad física del trabajador, y por otro aquellos que atentan contra su libertad, integridad e intimidad, sin dejar de lado los riesgos a los que las personas dependientes se encuentran expuestas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, riesgos que debe evitar el empleador en cuidado de las personas que tiene a su cargo.

En lo que respecta a la libertad personal del dependiente, la C.N.¹² establece la inviolabilidad de la correspondencia y papeles privados, determinando en qué casos y bajo qué condiciones podrán allanarse, derecho que es reconocido también por instrumentos internacionales y por el Código Penal¹³, que reprime a aquel que accediere indebidamente a una comunicación electrónica, una carta, un pliego cerrado etc., que no esté dirigido a él, o se apoderare indebidamente de ellos, o bien suprimiere o desviare su destino, con el agravante dispuesto para la figura, cuando el sujeto activo del delito publica o da a conocer el contenido de la carta, pliego o comunicación electrónica, casos en los que se configura un ilícito que da cabida y justifica el actuar del derecho penal del trabajo, cuando el empleador, va más allá de su poder de dirección, fiscalizando de manera arbitraria y sistemática los correos o papeles privados del dependiente.

En acuerdo con lo que sostienen los autores, Lezcano y Tula (2007), encontramos justificado el castigo de la ley penal, lo que surge a la luz cuando el empleador, ante un supuesto hecho delictivo, intercambia su derecho de denuncia por la renuncia del trabajador, afectando el derecho patrimonial de este derivado de la persistencia en el puesto de trabajo, ejerciendo a través de la amenaza una marcada violencia moral hacia el inferior, por lo que se considera, que resultaría de aplicabilidad el art. 168 C.P que regula la extorsión. Consideramos que otro punto que justifica la aplicación de la ley penal, se encuentra en los riesgos laborales a los que se encuentra expuesto el trabajador, que, en el caso de hacerse efectivos, producen consecuencias en el cuerpo o en la salud y en ciertos casos arrojan como resultado la muerte de la persona. Es aquí donde se evidencia la incapacidad de las normas laborales y administrativas para castigar al empleador que, por negligencia o impericia, permite que se produzcan

¹² Artículo 18

¹³ Artículo 153

daños en la persona de sus dependientes, los cuales bien podrían y deberían ser evitados a través del deber de cuidado que pesa sobre el superior. Se debe destacar, que a pesar que las normas penales no dan solución al inconveniente de los accidentes laborales, bien podrían servir para motivar el respeto y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene a quien está obligado a garantizar al trabajador un ambiente seguro para su labor.

Resulta de suma importancia también la aplicación de sanciones penales a uno de los fenómenos laborales que ha adquirido en la sociedad actual destacada importancia, cual es el Mobbing o Acoso Moral y su vinculación como así también diferenciación con el Acoso Sexual, conductas dañosas y lesionadoras de la dignidad, integridad y salud psicofísica del trabajador y violatoria además de uno de los principios reconocidos por la C.N cual es, el de no dañar a otro receptado en el art. 19 de la Carta Magna, actos que configuran los supuestos de discriminación y constituyen un grave incumplimiento contractual por el empleador.

Como se viene expresando en el presente trabajo, el Mobbing es un proceso violento por el cual se somete al trabajador, mediante agresiones psicológicas de manera reiterada y que se extienden en el tiempo, a los caprichos o intenciones perversas del acosador y que terminan por anular a la víctima en sus relaciones socio-laborales, truncando años de carrera, provocando depresiones y estados físicos y mentales, los cuales requieren de mucho esfuerzo para su superación.

Así pues, se ha sostenido que resultaría ventajoso la aplicación de las normas penales, cuando de las conductas de Acoso laboral se derive un daño en el cuerpo o la salud de la persona afectada, asegurando su protección y castigando según el tipo y grado de las lesiones (Rodríguez De Singh, 2011; Muñoz Barda, 2014).

3.1. El Mobbing y el delito de lesiones

El Código penal, protege en el Capítulo II, el derecho que tiene la persona a la indemnidad de su cuerpo y salud, regulando el delito de Lesiones.

De esta manera el art 89 estipula la pena para “aquel que causare a otro, en el cuerpo o en la salud, un daño que no esté previsto en otra disposición” de dicho cuerpo normativo. En este caso se está frente a lesiones leves, como se dijo, estas pueden producir daño en el cuerpo o en la salud de la víctima. En el primer caso, se produce la

alteración de la contextura física de la persona, externa o internamente, el daño en la salud, consiste en el deterioro funcional, sea físico o mental del organismo de la víctima, que puede presentarse como un proceso patológico o bien como desequilibrios pasajeros.

El art 90 regula las lesiones graves, estas equivalen a un “debilitamiento permanente de la salud, de un órgano, de un miembro o una dificultad permanente de la palabra, o ponen en riesgo la vida o inutilizan a la víctima para el trabajo por más de un mes...”

Aquí el debilitamiento funcional es de larga duración, lo que lleva a la víctima a ver disminuidas sus capacidades orgánicas, físicas y hasta emocionales.

El art 91 se refiere a las lesiones gravísimas, las que son capaces de producir una enfermedad mental o corporal, cierta o probablemente incurable, la inutilidad permanente para el trabajo, la pérdida de un sentido, un órgano o miembro... (Núñez, 1999).

Los mencionados artículos del Código Penal, resultarían aplicables a los casos en que las conductas constitutivas del Mobbing causen daño en el cuerpo o en la salud, o una lesión que le hubiere inutilizado para el trabajo por más de un mes, o le produjere una enfermedad mental o corporal o la inutilidad permanente para el trabajo.

En este sentido, nos parece oportuno destacar un caso en el cual se pone de manifiesto la violencia laboral y las serias consecuencias que provoca en los trabajadores. En la causa “Minin, Claudio, contra Provincia A.R.T.”¹⁴, el actor presenta su reclamo ante la Cámara del Trabajo de Mendoza en contra de la Aseguradora, solicitando se haga lugar a su pedido indemnizatorio por el Síndrome de Burnout que padece a causa del hostigamiento y el estrés sufridos en el lugar de trabajo, que, a pesar de haber sido proveniente del empleador, aquella no prestó la asistencia debida para evitar la producción del daño del que fue víctima el trabajador. A raíz del hostigamiento sufrido por cambios de lugar de trabajo y la no asignación de tareas, además de sanciones sin motivo y falta de consideración, este concluye de acuerdo a pericia de medico laboral con síndrome de Burnout y con una incapacidad del 25%, además el síndrome depresivo reactivo que según pericias psiquiátricas le ocasiona una

¹⁴ Cam. 3ª del Trabajo de Mendoza, 2ª Instancia, “Minin, Claudio José c/Provincia A.R.T.s.a. s/Enfermedad accidente” (18/06/2013) L.L. AR/JUR/23259/2013

incapacidad del 30%. El tribunal concluye a favor del actor fundando su decisión en enfermedad profesional y que a pesar de que no hay un tipo penal que se llame expresamente mobbing, debido a la violencia laboral sufrida por el actor, este encuentra lesionada su integridad psicofísica y la consiguiente incapacidad, que podrían encuadrar en algunos de los tipos previstos por el Código Penal (artículos 89, 90 y 91) como así también en preceptos constitucionales y derivados de la Ley de Contrato de Trabajo que velan y protegen al trabajador. Así pues, pronunciamos nuestra postura a favor de las interpretaciones realizadas por la doctrina y la jurisprudencia en cuanto a la necesidad de la integración del derecho laboral y el derecho penal, poniendo énfasis en que el carácter sancionador de este último, despliegue su fuerza y castigo sobre aquel que produzca o bien, permita que se lleven a cabo actos violentos y por ende contrarios a la moral dignidad y libertad del trabajador que sufre lesiones en el cuerpo o en su salud a raíz del Mobbing.

4. Ley N° 26.485 y Decreto Reglamentario 1011/10

En el año 2009 se sanciona la ley N° 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Dicha normativa, toma como antecedente a la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, erigiéndose como la primer Ley que tipifica los actos de violencia y discriminación que sufren las mujeres en estos tiempos en todos los ámbitos de su vida, y que en nuestro ordenamiento se caracteriza por haber sacado a la luz el fenómeno del Acoso y sus manifestaciones “sexual y moral”.

Bajo esta normativa el sujeto pasivo necesariamente debe ser una mujer. A pesar que fue dictada desde la perspectiva de género, autores como Abajo Olivares Francisco (2010), opinan que se constituye como una verdadera Ley de Violencia Laboral, y analiza los aspectos más importantes a su criterio de aplicación de dicha Ley a los casos de violencia en el ámbito de trabajo. También regula esta ley sobre el acoso sexual en el ámbito laboral y marca la diferencia entre estas dos conductas en cuanto a sus objetivos, así, en el Acoso Sexual la intención es violentar la libertad sexual de la víctima, característica que no se presenta en el Acoso Moral. Otra diferencia importante es la reiteración y persistencia del hostigamiento psicológico mientras que, en el Acoso

Sexual, basta una sola conducta para configurar su existencia. Con la Ley 26.485, se reconoce por primera vez en Argentina a la figura del Acoso Moral o Laboral, pero esto no significa que los tribunales Nacionales no hayan admitido casos en los que se evidenciaba la situación de violencia laboral, cualquiera que sea la denominación que se les dé; así en la causa “Veira, Mónica P. c/Editorial Perfil S.A.”¹⁵ la Cámara Nacional del Trabajo, consideró ajustado a derecho que la trabajadora se haya colocado en situación de despido indirecto, al haberse demostrado efectivamente la situación de persecución y hostigamiento y acoso psicológico denunciado por la actora como causal de extinción del contrato de trabajo, volviendo insostenible la relación laboral. En este caso, los magistrados extienden la responsabilidad a la empresa y a los superiores jerárquicos como autores del Acoso sufrido por la demandante, además de sostener dos años antes de la sanción de la ley N° 26.485, que el Acoso Moral, se manifiesta en toda conducta abusiva y atentatoria de la dignidad, integridad y personalidad como así también capaz de poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral. Coincidiendo de esta manera con los derechos protegidos por la ley de violencia contra las mujeres, que se detallaran más adelante en el apartado correspondiente.

Es de suma importancia resaltar el hecho de que en el cuerpo de la Ley 26.485 se contempla la figura del acoso en el trabajo, aunque esté dirigida a la mujer, por lo que en palabras de Litterio, (2009), es indispensable el dictado de una Ley Nacional que abarque también a los trabajadores varones.

4.1. Objeto de la Ley: Su ambigüedad y enfoque en la mujer

Según el art 2 de la ley bajo análisis, la misma tiene por objeto promover y garantizar la eliminación de conductas abusivas, violentas y discriminatorias hacia las mujeres en todos los ámbitos de su vida. Abajo Olivares (2010), efectúa un examen de la Ley y encuentra una contradicción en ella, a su manera de ver, cuando la Ley estipula como objetivo la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, lo que lleva a pensar que está dirigida a todos los ciudadanos sin tener en cuenta el género, mientras que el contenido restante de la Ley y su nombre

¹⁵ Cam. Nac. Apelac. Sala 3ª “Veira Mónica c/Editorial Perfil s.a. s/Despido (12/07/2007) Recuperado el 06/10/2015 de <http://www.infojus.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-veira-monica-patricia-editorial-perfil-sa-despido-fa07040502-2007-07-12/123456789-205-0407-0ots-eupmocsollaf>

mismo excluye a los varones de su amparo. En cuanto a la discriminación, esta forma de violencia que también se da en ámbito laboral, no debe ser tomada de manera tajante como una cuestión de género, debido a que en las relaciones laborales puede ser utilizada como un medio para hostigar y no como un fin en sí misma, pudiendo manifestarse sin que intervenga un hombre en dicho comportamiento.

Consideramos, frente a la ambigüedad de la ley en lo que respecta a la cuestión de género, que la violencia se manifiesta y surte sus efectos habitualmente en la vida de las personas. Por lo tanto, el género de Acosador o víctima no es una cuestión determinante ya que hombres o mujeres pueden ser sujetos activos o pasivos indistintamente. En este sentido, consideramos que la solución vendría de la mano de una ley que ampare a la totalidad de los trabajadores.

El Decreto 1011/10, garantiza el “Acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia”, de esta manera, deben gozar del acceso a todos los recursos necesarios para lograr el pleno ejercicio de sus derechos. De acuerdo a lo que dispone el Decreto, el acceso a la justicia se traduce en la Asistencia Jurídica Gratuita, las Garantías del debido proceso, la gratuidad en el acceso a la justicia, liberándola de los costos propios del proceso y el acceso efectivo al recurso judicial.

Mediante el art. 3, la Ley garantiza los derechos ya reconocidos por Instrumentos Internacionales, en especial: el derecho a una vida sin violencia ni discriminación, el derecho a que se respete su integridad física y psicológica, intimidad y dignidad, gozar del acceso gratuito a la justicia y de la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres, como también recibir un trato respetuoso evitando la revictimización de las mujeres que padecen violencia. En este sentido, se reconoce su aplicabilidad a los casos de violencia laboral, teniendo en cuenta que la finalidad del acosador es menoscabar la dignidad e integridad de la víctima.

El Decreto Reglamentario, con respecto a la información y asesoramiento adecuado, establece que esta debe ser brindada teniendo en cuenta las condiciones personales de la víctima y que sea ofrecida por los agentes públicos dispuestos para ello, de manera clara, detallada y comprensible. En lo que respecta al acceso a la justicia, el Decreto señala su gratuidad, sin tener en cuenta de forma excluyente la situación económica de la víctima (Abajo Olivares, 2010).

El art. 4 de la Ley 26.485, brinda el concepto de violencia contra las mujeres y reza: Toda conducta, acción u omisión, que directa o indirectamente, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad y seguridad personal. Comprendiéndose las perpetradas por el estado o sus agentes. La ley considera como violencia indirecta, aquella destinada a colocar a la mujer en desventaja respecto del varón. Sobre este punto, el autor destaca, que al referirse la ley a una desigual relación de poder es perfectamente aplicable a los casos de violencia laboral, precisamente porque es esa desigualdad de poder lo que la configura, como es sabido, esta situación caracteriza a la relación laboral la cual desde siempre es asimétrica. No sucede lo mismo respecto de las prácticas discriminatorias, las que en el ámbito de trabajo la discriminación puede darse intragenero basada en la raza, religión, condición sexual, entre otras y no exclusivamente conductas que coloquen a la mujer en desventaja con el hombre. Si considera acertado la inclusión del Estado como potencial generador de violencia laboral, ya que en su seno es donde se producen reiteradas situaciones de violencia y maltrato.

El Decreto al reglamentar el art. 4 estipula: Al hablarse de relación desigual de poder, se está haciendo referencia a aquellas prácticas sociales destinadas a considerar a las mujeres inferiores a los varones, limitando con ello el ejercicio de sus derechos en cualquier ámbito de su vida (Abajo Olivares, 2010). En cuanto a los tipos de violencia, la Ley destaca: 1) Física, 2) Psicológica, 3) Sexual, 4) Económica y Patrimonial, y 5) Simbólica. Define a la violencia Física como aquella que se emplea contra el cuerpo de la mujer, produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Por lo que, al referirse a cualquier forma de maltrato o agresión, se considera aplicable al maltrato laboral y sus consecuencias. En cuanto al segundo tipo de violencia enunciado por la Ley, es decir la Psicológica, la define como aquella que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamiento, creencias y decisiones, mediante amenazas, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descredito, manipulación o aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, actos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación, y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la

autodeterminación. Todas ellas acciones que conciben con las características específicas de la violencia laboral.

El apartado 3, define a la violencia sexual, como toda acción que, a través de amenazas, coerción o intimidación vulnera derechos de la mujer como la libertad a decidir sobre su vida sexual o reproductiva, incluyéndose el acoso y abuso sexual, la prostitución y trata de mujeres. En lo referente al acoso sexual y trasladando esta normativa al ámbito de trabajo, se deberá establecer en el caso concreto si resulta aplicable a dicha situación, siendo así se podrá gozar de la protección de la Ley 26.485. A continuación, la Ley define a la violencia económica y patrimonial como aquella que ocasiona un daño en los recursos económicos y patrimoniales de la víctima, y en lo que a las conductas constitutivas de Mobbing se refiere encuadran en el marco conceptual brindado por la ley refiriéndose a la pérdida, sustracción, retención indebida de objetos, elementos de trabajo, valores y derechos patrimoniales. Por último, la Ley define la violencia Simbólica la cual se manifiesta a través de signos, mensajes o iconos que transmitan desigualdad y dominación de la mujer (Abajo Olivares, 2010).

El artículo 6 apartado c, regula específicamente a la violencia laboral contra las mujeres, entendiendo por tal:

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, o la realización de test de embarazo (Abajo Olivares, 2010, p.959).

Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

El Decreto 1011/2010, reglamenta este artículo, y prohíbe la incorporación de la pertenencia de género como requisito en la búsqueda laboral. En lo que respecta al derecho de igual remuneración por igual tarea, se trate de una mujer o no, constituye una violación al principio del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, el cual ha sido recogido por la jurisprudencia como grave injuria laboral y como acto de discriminación.

En cuanto al último párrafo del inciso c del artículo 6, el decreto hace mención al Mobbing, incluyendo como violencia laboral al hostigamiento psicológico que tiene

como finalidad excluir a la trabajadora del ambiente laboral, aunque se debe tener presente que no siempre la intención del hostigador está dirigida a la deserción de la víctima, sino que en muchos casos lo hace por la necesidad perversa de agredir y controlar, fruto de su personalidad psicopática.

En relación con esto, la doctrina ha expresado que:

Cuando hablamos de Acoso Psicológico o Moral hablamos de un persistente hostigamiento, maltrato, humillación, degradación, persecución, intimidación, aislamiento, postergación, negativa de tareas etc., con la finalidad de someter a la víctima o de apartarla del trabajo. Estos comportamientos, además de producirle un daño psicológico innegable, le ocasiona trastornos de orden físico, psíquico, familiar y social (Litterio, 2009, p.1163).

Se considera, por lo tanto, hostigamiento psicológico, a toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral, sea como amenaza o acción consumada y que pueda provenir de niveles jerárquico superiores, del mismo rango o inferiores.

5. La Discriminación

Al hablar de discriminación, se hace referencia a una de las manifestaciones de la violencia que afecta la dignidad del ser humano, considerado como tal, sin que sea necesario poseer otra cualidad o condición y que constituye la base o núcleo de los demás derechos humanos y de la No discriminación.

En relación con los Derechos fundamentales del hombre, no siempre fueron reconocidos como hoy por las leyes y los estados, la historia así lo demuestra desde antiguo donde solo una minoría tenía el acceso a vivir con libertad, trabajar, educarse entre otros. Con el paso del tiempo, como consecuencia de los límites impuestos al estado, comenzaron a garantizarse estos derechos de forma discrecional. En lo que al ámbito laboral respecta, los trabajadores desde siempre fueron blanco de actos discriminatorios los cuales se perpetran y son usados como un medio para obtener o bien mantener el poder, por quien se encuentra ocupando un lugar de jerarquía superior, situación que surge de la relación asimétrica de trabajo, la cual es propicia para la comisión de conductas que afectan la dignidad del trabajador. En épocas actuales, los estados buscan la eliminación de los obstáculos que en una sociedad limitan el derecho a la igualdad de hombres y mujeres sin distinción cultural, económica o política a través

de la igualdad real de oportunidades, sobre todo a las minorías, brindándoles una protección especial (Ferreiros, 2010).

En relación con ello, la Constitución nacional recepta el principio de igualdad ante la ley en el art. 16, también contenido en el art. 14 bis mediante el cual se asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, sumado al principio de igual remuneración por igual tarea. Con la reforma constitucional efectuada en 1994, se extiende la protección de esta garantía al receptor en el cuerpo de la ley suprema tratados internacionales de derechos humanos otorgándole jerarquía supralegal, y que vienen a complementar los derechos ya reconocidos por la Constitución.

En consonancia con la ley Suprema, la Ley de contrato de trabajo N° 20.744 regula en su texto el derecho al trato igualitario o No discriminación. Así, el art 17 prohíbe la discriminación basada en motivos de sexo, raza, nacionalidad, ideas políticas, religiosas o de edad. A su vez, el art. 81 de dicho cuerpo legal dispone que el empleador debe otorgar un trato igualitario a los trabajadores que se encuentren en iguales circunstancias. Aclara la ley que el trato desigual se produce por medio de discriminaciones arbitrarias y no cuando el empleador dispensa un trato diferente por causas objetivas. De esta manera, el citado artículo tiene como finalidad la protección de un principio moral, el cual se traduce en que ningún trabajador debe ser tratado de manera diferente por su pertenencia a un determinado grupo sobre el que recaen los prejuicios de los demás, en otras palabras, el trabajador, debe recibir un trato de conformidad con sus méritos personales y no sufrir discriminación alguna en el ámbito de su trabajo (Grisolia, 2013).

5.1. Concepto, formas y prueba del acto discriminatorio

En cuanto a establecer un concepto del término discriminación, la OIT la ha definido como cualquier preferencia o distinción que, por motivos de raza, religión, nacionalidad entre otros, anule o altere la igualdad de trato en el empleo u ocupación. Siguiendo a Ferreiros, Grisolia (2013), expone que la discriminación constituye un trato hostil y diferente hacia un grupo de personas, que por su condición social, étnica, religiosa o racial son considerados diferentes, por poseer cualidades opuestas y que el individuo no puede ni debería cambiar. No obstante, se puede hablar de una discriminación objetiva, la cual se mantiene en el marco de lo aceptable legalmente, en

este sentido es aceptable que el empleador distinga el desempeño y labor destacados de sus dependientes, premiándolos con una remuneración más elevada que al resto, poniendo de manifiesto un trato diferenciado con respecto a los demás, situación que no es merecedora de reproche alguno. Ahora bien, la discriminación que conforma un acto perjudicial y por ende considerada ilegítima, es aquella que se traduce en un tratamiento hostil y persecutorio, la cual se manifiesta como un hecho y trato irrazonable. Como contrapartida, nace la llamada discriminación inversa, se recurre a ella para, en determinadas circunstancias, dar a través de un trato diferente protección a un determinado grupo para lograr colocarlo al mismo nivel de las demás personas.

El autor, hace referencia a que un sector doctrinario, considera un error técnico al hecho de hablar de discriminación en términos de buena y legal, o mala y antijurídica, lo que conlleva a la vaguedad jurídica del acto discriminatorio, el cual no excluye la existencia de una subjetividad agresora, consciente o no, que se traduce en una conducta social discriminatoria. Para analizar estas prácticas sociales, la mirada no debe centrarse en la víctima sino en el grupo o estado que efectúa dichas prácticas discriminatorias, de lo contrario se estaría de acuerdo con la mentalidad del agresor, quien se adjudica la normalidad frente al grupo que él considera como fuera de lo normal, fundando su criterio en atributos de la persona, que la hacen diferente, por el solo hecho de pertenecer a una categoría determinada.

En lo que respecta al contrato de trabajo, se advierte que el principio de no discriminación, rige en todos los momentos de la relación laboral, justamente en este ámbito es donde salen a la luz los efectos de una cultura discriminatoria.

Se verifica en la organización empresarial una cierta discrecionalidad en manos de quien ejerce el mando o dirección, esto es aceptable y para nada discutible mientras no raye lo violento, es decir mientras no se utilice ese poder para canalizar prejuicios personales mediante la discriminación. De lo dicho queda claro que el empleador, hace uso de esa discrecionalidad para la elección del personal, teniendo en cuenta muchas de las veces cuestiones que van más allá de las tenidas en cuenta para el puesto de trabajo como sería la personalidad del postulante, por lo que habrá discriminación, cuando habiendo elegido a la persona para ocupar un determinado puesto, no se concreta su contratación basándose en motivos discriminatorios.

En cuanto a las formas que puede revestir la discriminación en lo atinente al contrato de trabajo, Ferreiros (2010) expone que esta puede manifestarse en la etapa precontractual, es decir cuando aún no se ha formalizado el vínculo laboral, durante la vida del contrato, o bien en la extinción del mismo, caso en que el despido se basa en actos discriminatorios.

Si se mira a la discriminación desde la óptica del poder jerárquico, sus formas coinciden con las del Mobbing, así, se habla de discriminación horizontal, aquella que se manifiesta entre iguales, es decir entre compañeros de trabajo, vertical ascendente, cuando los actos discriminatorios provienen de un inferior hacia un superior en la escala de jerarquía y vertical descendente, caso en que la conducta hostil es llevada a cabo por el superior jerárquico hacia los trabajadores dependientes.

Otra forma que puede revestir esta conducta, consiste en la subtitulación, mediante la cual se degrada constantemente al trabajador sin llegar a vaciar el puesto de trabajo. El objetivo que se desea alcanzar en este supuesto es que el dependiente reaccione al estímulo hostil, reacción que provocaría la pérdida del trabajo, por lo que generalmente la víctima soporta este tipo de humillación laboral. En lo que respecta al vaciamiento del puesto de trabajo, la autora señala que, a pesar de mantener a la víctima en el puesto de trabajo, se vacía de contenido a las tareas que esta debe desarrollar. Esto se traduce en no brindarle el material necesario para que ejecute la tarea que se le asigna, tornando imposible su cumplimiento, lo que deriva en hacer sentir a la persona como un inútil y alejándola de los demás, subsumiéndola en un aislamiento se diría eterno.

El Acoso Sexual y el Acoso Moral también se visualizan como formas de discriminación, el primero de ellos, tiene como objetivo obtener favores sexuales de la víctima a través de amenazas que tienen que ver con su permanencia en el lugar de trabajo, mientras que el segundo, también denominado Mobbing, el cual se caracteriza por una serie de actos hostiles que se llevan a cabo de manera reiterada y por un lapso de tiempo, para satisfacción de la autoestima del acosador.

En la discriminación la cuestión probatoria es un tema áspero y que presenta serias dificultades al momento de acreditar los hechos en la justicia, ante todo, el trabajador víctima de este comportamiento no reacciona o no puede hacerlo porque esos actos lesivos de su dignidad son llevados a cabo por un ser que con inteligencia cuida que el contexto pueda visualizarlos con claridad, o bien infunde miedo en los demás

para inmovilizarlos, creando en ellos la idea de que se convertirán en nuevas víctimas si interfieren. En otras palabras, generalmente las conductas discriminatorias se mantienen en la privacidad, y reposan en los prejuicios del hostigador, que tornan insoportable la subestimación a la que se encuentra sometida la víctima.

En el aspecto procesal, rigen a favor del trabajador el principio protectorio, el principio de la norma más favorable y no debe dejarse de lado a los indicios, los cuales actúan como indicadores del hecho que se desea probar, aunque con ello no queda acreditada la cuestión. Aquí se debe abrir paso a la inversión de la carga probatoria o prueba dinámica, es decir que debe aportarla quien se encuentre en mejores condiciones de hacerlo. Así pues, será el empleador quien deberá demostrar que su conducta no está enmarcada en actos de violencia hacia el trabajador, sino en una causa distinta (Ferreiros, 2007).

En atención al bien jurídico protegido, Ferreiros (2007) subraya que la protección de la ley recae en la dignidad del ser humano, que resulta afectada por los distintos procesos de hostigamiento, persecución, trato desigual o discriminatorio, que en suma despliegan su ataque sobre aquel que constituye el derecho madre de los derechos humanos, así, la dignidad pertenece a todos los hombres por igual y no se concibe que falte a alguien, constituye la esencia misma de la persona. Resalta la autora que es imprescindible lograr la vigencia plena de estos derechos, mediante la armonización de la libertad y la justicia a fin de crear un orden social justo que tenga como norte el respeto del supremo derecho a la dignidad.

6. Ley N° 23.592 Sobre actos discriminatorios

De conformidad con los principios y derechos fundamentales del trabajador, los cuales se encuentran plasmados en la C.N y en los Tratados de derechos humanos que gozan de idéntica jerarquía, se sanciona en 1.988 la ley N° 23.592, destinada a prohibir y sancionar los actos discriminatorios.

Con respecto al ámbito laboral, la aplicación de esta norma se relaciona con el llamado despido discriminatorio, el cual se basa en que el origen o motivo de tal despido se funda en un acto de discriminación que menoscaba derechos como la igualdad y dignidad. De acuerdo al espíritu de la normativa bajo análisis, se considera despido discriminatorio, al sufrido por el trabajador en aquellos casos de disminución parcial de

la capacidad laboral provocada por accidente o enfermedad laboral, cuando el empleador no prueba que existe una imposibilidad de colocar al trabajador en un área donde pueda realizar tareas acordes a su situación actual, produciendo un menoscabo en los términos del art. 1 de la ley N° 23.592, en el pleno ejercicio de su derecho Constitucional a trabajar (Khedayan, 2015).

Existe en doctrina una discusión acerca de la aplicabilidad de la Ley N° 23.592 en el ámbito del trabajo. En este sentido se trata de dilucidar si una norma de carácter general, como lo es la ley Antidiscriminatoria puede aplicarse a un derecho especial, en el caso puntual el derecho del trabajo, o lo que es lo mismo, si resulta compatible con el ordenamiento laboral. En relación con ello, De la Fuente (2010) plantea una distinción, una cosa es la aplicación de la ley N° 23.592 a casos en los que la conducta discriminatoria se lleva a cabo durante la vida o ejecución del contrato de trabajo, donde esta resulta de aplicabilidad indiscutible. El inconveniente se presenta cuando el acto antijurídico se produce en la etapa de extinción del contrato, es decir, ante el despido discriminatorio, situación frente a la cual el trabajador puede aceptar la rescisión del vínculo, o bien solicitar la nulidad del acto discriminatorio con la consiguiente reincorporación a su puesto de trabajo. Frente a ello, tanto la Doctrina como la Jurisprudencia se inclinaron por la aplicación de la ley 23.592, anulando los despidos discriminatorios y reincorporando al trabajador.

La corriente minoritaria, a la cual adhiere el autor citado, manifiesta su oposición a la aplicación de la nombrada ley, por considerarla incompatible con la LCT respecto del régimen de estabilidad impropia que rige en dicha ley especial, esta se refiere a que la violación al derecho a conservar el contrato no produce la invalidez del despido efectuado por el empleador en base al derecho que le asiste, en lo que respecta a la libertad de contratar o no, haciendo efectiva la extinción del contrato. Por lo que, si se aplica la ley 23.592, se estaría consagrando el régimen de estabilidad propia, con la consiguiente declaración de ineficacia del despido.

Por el contrario, quienes se encuentran a favor de la aplicabilidad de la ley Antidiscriminatoria, entienden que negar al trabajador dependiente los recursos que le brinda la ley 23.592, significa ir en contra de lo dispuesto por la C.N y los Tratados Internacionales en lo atinente al derecho de igualdad reconocido a la totalidad de los ciudadanos, razón por la cual el trabajador no debe por ninguna razón quedar fuera de la protección de leyes que se erigen en favor de todos, con más razón, cuando aquel ha

sufrido daño o menoscabo en su persona en el marco de la relación laboral, en la que como se sabe, la posición desventajosa que ocupa el trabajador, ha llevado a que el Constituyente y luego el legislador refuercen sus derechos y garanticen su protección. Finalmente, y teniendo en cuenta la protección que emana desde la Constitución como Ley fundamental y Suprema, las leyes de derecho común y especial sumado a la aplicación de los principios del derecho del trabajo, esto es, de la norma y condición más favorable al trabajador, se habla a favor de la plena aplicación de la ley 23.592 a los casos de discriminación arbitraria sufrida por el trabajador, sin dudar de que se está frente a un acto ilícito y que como tal produce un efectivo daño sobre la víctima (Grisolia, 2013; Muñoz Barda, 2014).

En cuanto a las divergencias doctrinarias planteadas, nos inclinamos por aquel pensamiento que habla a favor de la aplicabilidad de la ley N° 23.592. En primer lugar, porque al ser una ley de carácter general, no hay razón o motivo para excluir de su protección a ninguna persona, menos aún a los trabajadores que ven interrumpido su contrato laboral por el accionar discriminatorio, ya que la libertad de contratación que tiene el empleador, jamás debe apoyarse en la limitación o negación de derechos que atañen al dependiente. En segundo lugar, la misma LCT prohíbe la discriminación arbitraria en cualquier etapa de la relación, por lo que no se avizora contradicción alguna entre ellas, lo que encuentra respaldo en la CN y Tratados de derechos humanos que trazan el camino que deberán seguir las leyes para hacer efectiva la protección del ser humano. Por lo tanto, si decimos que el Mobbing constituye entre otras acciones, una conducta discriminatoria, estamos afirmando que la ley N° 23.592 es apta de ser aplicada a los casos de Acoso laboral.

Teniendo en cuenta lo expresado, y considerando en específico la relación laboral cuando se ve afectada por el accionar arbitrario y discriminatorio, nos parece acertada la aplicación de los preceptos 1, 2 y 3 de la ley 23.592 como medidas que aseguren el pleno goce y ejercicio de los derechos fundamentales otorgados por la Constitución Nacional. Comprendiendo los mencionados artículos todas las conductas discriminatorias que se subsumen en el Mobbing y además estipulando un castigo efectivo a quienes perpetren dichas conductas.

Así el Art 1, prohíbe todo tipo de discriminación al señalar que “quien arbitrariamente impida, obstruya o de algún modo menoscabe el 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 realización y a reparar el daño moral y material ocasionado. Y agrega que a los efectos del presente artículo se consideraran especialmente los actos u omisiones discriminatorios fundados en motivos raciales, religiosos, de nacionalidad, ideología...”

El Art. 2 eleva la pena establecida por el Código Penal o leyes complementarias, para los delitos cometidos por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o que se perpetren para destruir a un grupo nacional, racial o religioso.

En igual sentido el Art. 3, reprime a quienes participaren en una organización o difundieran propagandas sobre la superioridad de una raza, grupo de personas o religión que tengan como finalidad la discriminación racial o religiosa en cualquiera de sus formas. La misma pena dispone el artículo para aquellos que alentaren o iniciaren el odio o la persecución contra una persona o un grupo de ellas por causa de su nacionalidad, raza, religión o ideas políticas (Tomassetti, 2013).

7. Conclusiones Parciales

En base a lo expuesto en este último capítulo, podemos concluir, en primer lugar, que a pesar que la figura del Mobbing no se encuentra tipificada en el Código penal argentino, lo regulado para el delito de lesiones, brinda las respuestas necesarias a tener en cuenta para el castigo de las consecuencias físicas y psíquicas que aquel fenómeno produce en el cuerpo o en la salud de la víctima. En igual sentido la ley Antidiscriminatoria, ofrece una regulación parcial del Mobbing, teniendo en cuenta que la discriminación constituye una de las formas que puede revestir el Acoso laboral, favoreciendo su aplicabilidad cuando en el caso concreto los trabajadores sufren las consecuencias del trato desigual y arbitrario de discriminación. Distinto es el caso de la ley de violencia contra las mujeres, la cual hace alusión directa de la figura del Mobbing, estableciendo su conceptualización y las condiciones que deben darse para recurrir al amparo de esta norma, cuando en el ambiente de trabajo una mujer sufre el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. En segundo lugar, se pone de manifiesto que la sanción de una ley específica que reúna los aspectos positivos de las leyes mencionadas en cuanto a la regulación del Mobbing, vendría a complementar las carencias existentes y a brindar una mayor celeridad y seguridad en el tratamiento de la figura en cuestión.

CONCLUSIONES GENERALES

El interés que motivo el presente trabajo, reside en como la violencia se ha instalado en la sociedad actual, adquiriendo características que en tiempos anteriores eran impensadas, proliferándose en todos los ámbitos y aumentando día a día el número de casos y víctimas de este accionar. Sin la intención de restar importancia, considera esta autora que, en el ámbito de trabajo, es en donde las manifestaciones de violencia adquieren gran relevancia, debido a que la persona que trabaja se encuentra en un ambiente que le es ajeno, rodeada de personas a las cuales poco conoce y si ese ámbito esta signado por un trato violento, provoca en ella un estado de indefensión y gravísimas consecuencias que se evidencian en su salud tanto física como psíquicamente. Es así, que se ha considerado en este trabajo, analizar una de las formas o especie del genero violencia laboral, esto es el Mobbing o también llamado Acoso Moral o Acoso Laboral, el que presenta como rasgo distintivo frente a otras conductas que se dan en el ámbito de trabajo, que a pesar de ser consideradas violentas no configuran la figura bajo análisis, el hecho de ser un proceso de hostigamiento, persecución, agresión, que es llevada a cabo sobre un trabajador/a determinado durante un tiempo prolongado y de manera sistemática, con la finalidad de excluir a la víctima del ámbito de trabajo, con la carga en sus espaldas de la estigmatización en que la coloca y fundamentalmente la lesión a derechos inherentes a su calidad de ser humano consagrados por la Constitución y demás leyes. Se ha tenido en cuenta también la regulación que han efectuado importantes estados, poniendo en consonancia sus leyes con la realidad actual que vive el mundo entero y para lo cual, tanto los gobiernos como las empresas deberían adoptar políticas de prevención y reparación ante las conductas violentas que van ganando terreno en la comunidad laboral.

Se ha hecho referencia también a las formas que reviste el Mobbing, a los sujetos que intervienen en este proceso y a la incidencia que tiene en el seno de la empresa, la cual no queda lejana a sufrir también consecuencias por causa del Acoso. En lo atinente al vacío legal existente en el país, se pretende mediante este trabajo, dar a conocer a los trabajadores y porque no a la generalidad de las personas, el marco legal que resulta aplicable en ausencia de una ley específica. Así se tomó como punto de partida a la Constitución Nacional y a los Tratados Internacionales contenidos en ella, como la ley suprema que gobierna a todas las demás y que resulta ser la fuente de donde emana la protección de derechos fundamentales y que jamás podrían quedar sin amparo

legal. Para luego analizar y evaluar la ley de Contrato de Trabajo, individualizando los preceptos aplicables a la figura del Acoso, la ley de Protección Integral a la mujer, que ha sacado a la luz, dentro de la cuestión del género al acoso laboral, brindando protección cuando la víctima es una trabajadora. La ley sobre Actos Discriminatorios, teniendo en cuenta que el Mobbing es considerado como una forma de discriminación, y su parte pertinente sancionadora de esta conducta, como así también, plantear el hecho de que se aplique en el caso concreto, las disposiciones del Código Penal Argentino, en específico los delitos de lesiones, debido a la gravedad que revisten los daños causados en el cuerpo y en la salud de quien resulta damnificado. Todo lo dicho lleva a pretender mediante este trabajo, dar a conocer de una manera cabal al Mobbing, buscando que los trabajadores que sufren este proceso hostil sean conscientes de que son víctimas de violencia y sepan con que armas legales cuentan para restablecer sus derechos en toda su plenitud, mientras que aquellos que no se encuentran sumidos en esta situación, conozcan las características y efectos del Acoso, y así adoptar una postura preventiva ante el Mobbing. En opinión de esta autora, se considera esto de suma importancia, ya que nadie puede defenderse de lo desconocido, razón por la cual quizás un gran número de trabajadores está transitando este proceso sin saberlo, y sin ser consciente de la gravedad que reviste y de las consecuencias que provoca, que en no pocos casos derivan en la anulación de la capacidad laboral de la víctima por completo y su aislamiento hasta social. Otra propuesta que surge de lo expuesto es la pronta creación de una ley nacional que regule esta figura, brindando una protección integral a la parte más débil y vulnerable de la relación laboral, o en su caso plantear la reforma de la LCT para incluir en su cuerpo preceptos específicos que reglamenten el Mobbing, superando la dispersidad legislativa imperante y poniéndose a tono con las demás legislaciones del mundo que han tratado de manera específica la materia.

BIBLIOGRAFÍA

- Abajo Olivares, F. (2006). *"Mobbing. Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral"* (2ª ed.). Buenos Aires: Lexis Nexis. Depalma.
- Abajo Olivares, F. (2010). El Fenomeno de la Violencia Laboral en el Marco de la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres y el Decreto 1011/2010. En J. A. Grisolia , *Summa Laboral* (Vol. Tomo I, pág. 953 a 974). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Ahuad, E. (2006). El Proceso de formación del Bossing/Mobbing y su manifestación en el ámbito de las relaciones laborales. En J. A. Grisolia, *Summa Laboral* (2011 ed., Vol. Tomo II, pág. 1101 a 1110). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Ahuad, E. J. (2011). El Stress Laboral y su Reparación. En J. A. Grisolia , *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1389 - 1393). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Andino, C. E. (2005). Violencia Economico - Laboral. Algunas Aproximaciones para su comprensión. En J. A. Grisolia , & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo I, págs. 296 - 307). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Antacli, G. (2009). El Derecho a la Información. Una Herramienta Fundamental para el ejercicio Pleno y Eficaz del Derecho del Trabajo. Primera Parte. El Derecho del Trabajo y El Derecho a la Información como Derechos Humanos. En J. A. Grisolia, *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, pág. 1111 a 1122). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Arday, J.J. (2009). Mobbing, Bossing, Daño Moral, Ilícito Extracontractual, Medico Asistente, Despido Directo, Responsabilidad Civil. Responsabilidad del Funcionario Público. Violencia en el Empleo Público. Derecho Administrativo del Trabajo. Responsabilidad del Estado. En Pirolo M.A., *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario* (2011 ed., pág. 1605 a 1628). Buenos Aires: La Ley.
- Basile, A. A. (2008). *InfoJus*. Recuperado el 22 de Junio de 2016, de <http://www.saij.jus.gov.ar>
- Bustamante Casas, M. (2008). *El Mobbing Laboral*. Recuperado el 29 de 10 de 2015, de <http://www.infojus.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dace080115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod#c.t.000>
- Bustos, M. J. (2014). La Violencia Escolar a la Luz de la Ley 26.892. *La Ley [Versión Electronica]*, AR/DOC/1264/2014.
- Chiti, S. (2013). La Violencia Laboral y la obligación de asegurar un ambiente de trabajo seguro. [versión electronica]. *La Ley*, AR/DOC/2108/2013.
- De Diego, J. (2012). *Tratado de Derecho del Trabajo* (Vol. Tomo V). (L. Ley, Ed.) Buenos Aires: FEDYE.
- De la Fuente, H. (2010). El Despido Discriminatorio. En M. A. Pirolo, *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario* (Vol. Tomo II, págs. 1579 - 1598). Buenos Aires: La Ley.

- Diaz, V. (2005). Acoso Laboral, su implicancia en las relaciones laborales. En Grisolia J.A., *Summa Laboral* (2011 ed., Vol. Tomo II, pág. 1204 a 1214). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Fage, D. R. (2009). Los Riesgos Psicosociales y las Acciones de Prevención, Intervención y Reparación Frente al Mobbing. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1403 - 1417). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Fernandez, J. (2012). *Ley de Contrato de Trabajo* (2ª ed., Vol. Tomo III). Buenos Aires: FEDYE.
- Ferreiros, M. (2011). El Derecho Constitucional del Trabajo y El Principio Protectorio. En Grisolia J.A., *Summa Laboral* (2011 ed., Vol. Tomo I, pág. 323 a 328). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Garrone, J. A. (1991). *Diccionario Manual Juridico*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Gonzales Pondal, T. I. (2008). Mobbing o Acoso Psicológico. El Yunque Sonoro. *La Ley [Versión Electronica]*, AR/DOC/1355/2008.
- Grisolia, J. A., & Ahuad, E. J. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada* (Quinta ed.). Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina: Estudio.
- Grisolia y Ahuad. (2009). "*Ley de Contrato de Trabajo Comentada*" (2ª ed.). Buenos Aires: Estudio.
- Grisolia, J. (2011). "*Summa Laboral. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*" (Vols. T. I y II - 1ª Ed). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. (2013). *Tratado del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. Tomo III). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grisolia, J. A., & Hierrezuelo, R. D. (2010). Los Alcances del Mobbing o Acoso Psicológico en el Ambito Laboral. En J. A. Grisolia, *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, pág. 1423 a 1431). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Hernandez, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Graw Hill.
- Khedayan, E. (2015). El Despido Discriminatorio del Empleador que sufre una incapacidad parcial por motivo de un accidente de trabajo o enfermedad laboral [versión electrónica]. *La Ley*, AR/DOC/2474/2015.
- Lescano Cameriere, J., & Tula, D. (2007). Derecho Penal del Trabajo. Lineamientos Generales. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo I, págs. 179 - 189). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Livellara, S. M. (2001). El Mobbing o Acoso Psicológico del Trabajador en la Experiencia Comparada y su Aplicabilidad en nuestro Derecho Interno. *La Ley [versión electronica]*, AR/DOC/10896/2001.

- Llisterio, L. (2009). Trabajo de Mujeres: Nueva Ley de Protección Integral. En Pirolo M.A., *Tratado Jurisprudencial y Doctrinario, Derecho del Trabajo - Relaciones Individuales* (2011 ed., Vol. Tomo II, pág. 1157 a 1170). Buenos Aires: La Ley.
- Mac Donald, A. F. (2008). *InfoJus*. Recuperado el 09 de Junio de 2016, de <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-mobbing-acoso-moral-derecho-laboral-dacfo80081-2008-09/123456789-0abc-defg1800-80fcanirtcod>
- Macdonald, A. (2014). *Estres Laboral* (2ª ed.). Buenos Aires: Ediciones Juridicas.
- Muñoz Barda, G. (2014). Mobbing. El Acoso Psicológico en el Derecho Laboral [versión electrónica]. *La Ley*, AR/DOC/1054/2014.
- Navarro, F. (1995). *Diccionario Enciclopedico Salvat*. Barcelona, España: Salvat.
- Nuñez, R. (1999). *"Manual de Derecho Penal, parte Especial* (2ª ed.). Córdoba: Marcos Lerner.
- OMS. (2016). *Temas de Salud - Violencia*. Recuperado el 08 de Junio de 2016, de www.who.int/topics/violence/es
- Pasten de Isihara, G. M. (2005). El Acoso Psicológico como Expresión de Violencia en las Relaciones Laborales. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1432 - 1451). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Pirolo, M. (2011). *"Tratado Jurisprudencial y Doctrinario - Derecho del Trabajo, Relaciones Individuales"* (1ª ed., Vols. Tomo I y II,). (La Ley, Ed.) Buenos Aires: FEYDE.
- Rodriguez de Singh, A. (2011). La Acción Fundada en Mobbing. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1452 - 1465). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Roo, D. M. (2010). Acoso Laboral, Acoso Sexual. Diferencias y Similitudes. *La Ley [Versión Electronica]*, AR/DOC/1053/2010.
- Rossi Romero, C. (2005). Mobbing o Acoso Moral en el Trabajo. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1466 - 1478). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Sardegna, P. C. (2007). Acoso Sexual, Acoso Laboral: Las Cosas por su Nombre. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1479 - 1491). Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Schick, H. (2014). Mobbing, Discriminación y Hostigamiento como causante de enfermedad laboral extra sistémica y justificante de injuria laboral, [versión electronica]. *La Ley*, AR/DOC/4519/2013.
- Sellerio, E. (2008). Mobbing. En J. A. Grisolia, & G. J. A. (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1492 - 1498). Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Temis, D. E. (2009). Derechos Humanos y Derecho del Trabajo. Reflexiones sobre el Derecho a la Información de los Trabajadores como Derecho Humano Fundamental. En J. A. Grisolia, & G. J. A (Ed.), *Summa Laboral* (Vol. Tomo II, págs. 1372 - 1387). Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Tomasetti, M. (2013). Analisis Critico Juridico de la figura del "Mobbing" [versión electrónica]. *MICROJURIS.COM*, MJ-DOC-6414-AR/MJD6414.

Tosselli, C. (2004). *Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Córdoba: Alveroni.

Yuni, & Urbano. (2003). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación*. Córdoba: Brujas.

ANEXOS

- Constitución Nacional
- Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica de 1969, art. 5 inc. 1 y arts. 11 y 32
- Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem Do Para”
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, arts. 2 y 11
- Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial de 1967
- Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del Hombre, artículo 2
- Declaración Universal de Derechos Humanos, artículos 1 y 23
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 17
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, artículo 7
- Código Penal Argentino
- Ley Nacional N°23.592 de Actos Discriminatorios, artículo 1
- Ley Nacional N°20.744 de Contrato de Trabajo
- Ley Nacional N°26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales y Decreto Reglamentario 1011/2010
- Cam. Nac. Apel. Del Trabajo, Sala 9, “Greppi Laura K. c/Telefónica de Argentina S.A. s/despido”, (31/05/2005) Recuperado el 05/10/2015 de: <http://www.infojus.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenosaires-greppi-laura-karina-telefonica-argentina-sa-despido-fa05040439-2005-05-31/123456789-934-0405-0ots-eupmocsollaf>
- Sup. T. J. de Rio Negro “Dufey Rosario c/Entretenimientos Patagonia s.a. - s/sumario s/inaplicabilidad de Ley” (06/04/2005) Recuperado el 05/10/2015 de: <http://www.infojus.gob.ar/maria-cecilia-bustamante-casas-mobbing-laboral-dacc80115-2008-12/123456789-0abc-defg5110-80ccanirtcod#ct000>
- Cam. Nac. Apelac. del Trabajo, 2ª Instancia, Sala 6 “Y.N.E. c/San Carlos Inn Hotel Internacional s.a. y otros s/Despido” (17/07/2014) L.L. AR/JUR/49412/2014 [versión electrónica]

- Cam. 3ª del Trabajo de Mendoza, 2ª Instancia, “Minin, Claudio José c/Provincia A.R.T.s.a. s/Enfermedad accidente” (18/06/2013) L.L. AR/JUR/23259/2013 [versión electrónica]
- Cam. Nac. Apelac. Sala 3ª “Veira Mónica c/Editorial Perfil s.a. s/Despido (12/07/2007) Recuperado el 06/10/2015 de <http://www.infojus.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-veira-monica-patricia-editorial-perfil-sa-despido-fa07040502-2007-07-12/123456789-205-0407-0ots-eupmocsollaf>
- Cam. Nac. Apel. Del Trabajo, Sala I “B.H.J. c/Alavera S.A. y otros s/Mobbing” (31/05/2012) AR/JUR/25008/2012 L.L. [versión electrónica]
- Cam. Nac. Apel. Del Trabajo, Sala II “G.G.L. c/Gerenciamiento Hospitalario S.A. y otros s/despido” (29/05/2015) AR/JUR/25546/2015 L.L. [versión electrónica]

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACION



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

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

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Soto Escottorin Andrea Lorena
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	26.685.036
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Marco Legal Aplicable al Mobbing en el Ámbito Laboral Privado. Su Evaluación
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	andrelosoto@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

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

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

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 Fecha: San Fernando del Valle de Catamarca, 02 de mayo de 2017

Firma autor-tesista

Soto Escottorein Andrea Lorena

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.