

## **Trabajo Final de Grado**



**Acoso Laboral (*mobbing*) en Argentina: posturas  
en relación a la ausencia de regulación y  
comparación con las disposiciones de otros países.**

**Alejandro Loaiza**

**ABOGACÍA**

**- 2017 -**

“En las sociedades altamente industrializadas el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda, donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentarse a los Tribunales” Heinz Leymann

(García & Angelelli, 2004, p. 5)

## RESUMEN

En el presente trabajo se abordará la temática del acoso laboral, conocido como *mobbing*, que se ha constituido en una realidad cada vez más presente en los contextos actuales.

Esta práctica no es exclusiva de un sector productivo ni de un país, por lo que se analizará no sólo la situación en Argentina, sino también como la situación se da y ha sido regulada en otros países.

Si bien a nivel jurisprudencial ya se han presentado en nuestro país varios fallos que hacen lugar a reclamos interpuestos por los trabajadores víctima de *mobbing*, a nivel normativo aún no se cuenta con la incorporación de la temática en la Ley de Contrato de Trabajo, que constituye el eje del sistema normativo laboral de nuestro país.

La figura si ha sido regulada en otros países y, también existen en Argentina proyectos legislativos que pretenden su inclusión expresa; para adecuarse no sólo a las tendencias que rigen la materia en el mundo, sino también para dar respuesta a una necesidad concreta.

Porque el *mobbing* no es una construcción abstracta de juristas de laboratorio, sino que, es una realidad cotidiana que afecta a numerosos trabajadores en nuestro país y que requiere del Estado y de los operadores del derecho; el compromiso y la responsabilidad de abordarlo como una problemática laboral y social y dar una solución real.

Las consecuencias físicas, psicológicas y sociales a corto, mediano y largo plazo de quien es víctima del *mobbing* no son menores y pueden perjudicar al entorno de la misma, repercutiendo de manera negativa en toda la sociedad. De modo que no basta con que jurisprudencialmente se haya dado respuesta a los pocos casos que han llegado a los estrados, sino que es preciso identificar cuáles de las prácticas naturalizadas en los ámbitos de trabajo en nuestro país configuran situaciones de *mobbing* y dar desde el derecho, que es el área que se aborda en este trabajo, una solución.

## **ABSTRACT**

This paper will deal with the issue of bullying, known as mobbing, which has become a reality increasingly present in today's contexts.

This practice is not exclusive to a productive sector or a country, so it will analyze not only the situation in Argentina, but also how the situation occurs and has been regulated in other countries.

Although at the jurisprudential level, there have already been several judgments in our country that give rise to complaints filed by workers victims of mobbing, at the regulatory level the incorporation of the issue in the Labor Contract Law, which constitutes The axis of the normative labor system of our country.

The figure has been regulated in other countries, and there are also legislative projects in Argentina that seek their explicit inclusion; To adapt not only to the trends that govern the matter in the world, but also to respond to a specific need.

Because mobbing is not an abstract construction of laboratory jurists but, on the contrary, it is a daily reality that affects many workers in our country and that requires the State and the operators of the law; Commitment and responsibility to address it as a labor and social problem and give a real solution.

The physical, psychological and social consequences in the short, medium and long term of who is a victim of mobbing are not minor and can harm the environment of the same, impacting negatively on the whole society. So it is not enough that jurisprudential answer has been given to the few cases that have reached the platform, but it is necessary to identify which of the naturalized practices in the areas of work in our country constitute situations of mobbing and give from the right , Which is the area that is addressed in this work, a solution.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer a mi familia por ser totalmente incondicional durante el transcurso de toda mi carrera, no sólo brindándome apoyo moral sino también por hacer un sacrificio económico muy grande. Sin ellos no sería nada, los llevo en mi corazón por siempre.

A mis amigos y compañeros de facultad no puedo dejarlos afuera, puesto que con ellos pudimos realizar una combinación de ocio-estudio en perfecto equilibrio y llegar a la culminación de este proceso tan complejo. Les agradeceré toda la vida.

Finalmente, dos personas fueron fundamentales para que haya llegado a la instancia final de mi carrera brindándome la posibilidad de estar en condiciones de rendir mi tesis en busca del tan ansiado objetivo: el título. Agradezco infinitamente a mis tutores (Dra. Vanesa Descalzo y Dr. Pablo Marti) por el enorme apoyo que me otorgaron a la hora de la redacción de mi trabajo final de graduación.

Les deseo lo mejor tanto en el ámbito personal como el profesional, muchísimas gracias por todo y espero prontamente poder llamarlos colegas.

# ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>Página 8</b>
<b>Capítulo 1 – Introducción al <i>Mobbing</i></b>	<b>Página 13</b>
1. Concepto	Página 13
1.1 Referencias sobre el origen del término	Página 16
2. Aspectos Distintivos	Página 17
2.1 Caracteres	Página 18
2.2 Finalidad	Página 19
2.3 Conductas consideradas mobbing	Página 20
2.4 Fases del mobbing	Página 22
3. Clasificación	Página 24
4. Sujetos intervinientes	Página 26
5. Figuras similares	Página 29
6. Conclusiones Parciales	Página 32
<b>Capítulo 2 – Regulación del Mobbing a nivel internacional</b>	<b>Página 33</b>
1. Derechos y garantías: bienes jurídicos a proteger	Página 33
2. Instrumentos Internacionales vinculados	Página 36
2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	Página 37
2.2 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	Página 38
2.3 Pacto de San José de Costa Rica	Página 38
2.4 Declaración Social Laboral del Mercosur	Página 39
2.5 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Página 40
2.6 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Página 40
2.7 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer	Página 41
3. Regulación de la temática en el Derecho Comparado	Página 42
3.1 España	Página 42
3.2 Italia	Página 43

3.3 Francia	Página 44
3.4 Bélgica	Página 45
3.5 Suecia	Página 45
3.6 Colombia	Página 46
4. Conclusiones Parciales	Página 47
<b>Capítulo 3 – Disposiciones normativas relevantes en Argentina</b>	<b>Página 48</b>
1. Constitución Nacional	Página 48
2. Ley de Contrato de Trabajo	Página 52
3. Otras disposiciones nacionales	Página 54
3.1 Ley 24557	Página 54
3.2 Decreto 658/1996	Página 55
3.3 Ley 23592	Página 56
3.4 Ley 26485	Página 56
3.5 Ley 25164	Página 57
4. Leyes Provinciales	Página 58
5. Conclusiones Parciales	Página 60
<b>Capítulo 4 – Jurisprudencia y Aspectos pendientes</b>	<b>Página 62</b>
1. Jurisprudencia	Página 62
1.1 Criterios jurisprudenciales de relevancia	Página 66
2. Proyectos de Ley presentados	Página 68
3. Aspectos que requieren regulación	Página 70
4. Conclusiones Parciales	Página 72
<b>Conclusión</b>	<b>Página 74</b>
<b>Bibliografía</b>	<b>Página 77</b>
<b>Anexo</b>	<b>Página 82</b>

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se abordará la temática del *mobbing*, también denominado acoso laboral, en su faz jurídica, tanto en las referencias normativas indirectas que existen en Argentina como las disposiciones de otros países. La investigación está dirigida a precisar los aspectos esenciales del acoso laboral, al que, indistintamente, se denominará *mobbing*, tales como su concepto, caracteres, modalidades y consecuencias, entre otros.

El *mobbing*, si bien lleva algunos años de historia en la configuración y denominación con la que se la conoce actualmente, no goza de tanta protección jurídica como muchos quisieran, sino que, por el contrario, aún se encuentra en proceso de asimilación social para que desde la fuente material, se proceda al verdadero cambio en la legislación que permita su abordaje integral.

En Argentina, aún resta mucho por hacer, sobre todo en materia legislativa, porque el reconocimiento jurisprudencial, como se ha adelantado, se viene sosteniendo desde hace algunos años; situación que se encuentra resuelta de otra manera en algunos otros países. Sin lugar a dudas, los antecedentes en nuestro país y en el derecho comparado, como así también los aportes de la doctrina y la jurisprudencia serán fuentes esenciales para llevar adelante la propuesta y cumplir con los objetivos que se han fijado para el presente trabajo. Se parte de la premisa de que, al no estar regulado el acoso laboral en la Ley de Contrato de Trabajo, el abordaje, no resulta, *a priori* adecuado ni suficiente.

La importancia de la Ley de Contrato de Trabajo reside en que la misma es una ley fundamental en la materia, sobre la que se estructura gran parte del derecho laboral de nuestro país, como eje organizador, más allá de algunas disposiciones que complementan el régimen; pero que no han desbancado el rol hegemónico que la Ley de Contrato de Trabajo ocupa en nuestro ordenamiento. Para ello se revisará, también la regulación existente en otros países y los instrumentos internacionales que de manera, más o menos directa, se vinculan a esta temática para proteger al trabajador de las situaciones de abuso a las que puede ser sometido.

De todos modos, hay fuentes de consulta, no sólo en el derecho comparado, sino también en acuerdos internacionales que también rigen en nuestro país y que abordan de manera más o menos directa la temática del *mobbing*; como así también proyectos de ley que se han presentado.

Un rol fundamental es el que ha ejercido la jurisprudencia, en tanto ha avanzado en la materia, aún sin contar con regulación específica, los jueces han logrado dar respuesta a casos concretos, tomando como referencias muchas de las otras fuentes y una interpretación de los hechos más acorde a la realidad y al contexto y sin excederse en el rol legislativo que no le compete, pero garantizando la protección de los derechos del trabajador.

Es una temática que ha sido estudiada desde múltiples disciplinas, porque las modalidades en que puede presentarse y las consecuencias que puede producir son de diversa índole, lo que nos convoca, indefectiblemente a una mirada amplia y comprometida con una situación compleja que requiere de respuestas sistémicas y en la que, soluciones parciales no resuelven la cuestión. Dentro de la temática del *mobbing*, hay muchos señalamientos para efectuar, desde los caracteres, los ámbitos y modalidades, el hostigamiento verbal, físico, psicológico e incluso sexual; hasta cuáles grupos han sido identificados como más vulnerables a este tipo de prácticas. Incluso, se considera importante diferenciarlo de figuras similares que no constituyen acoso laboral, tales como el *burn out*, que han adquirido amplia difusión en los últimos tiempos.

Sin embargo, el enfoque prioritario de esta investigación se vincula de manera directa a la realidad jurídica de la situación en nuestro país en comparación con la de otros países. ¿Es el acoso laboral una temática inadecuada y/o insuficientemente legislada en Argentina en comparación con otros países? ¿Cuáles serían las posibles modificaciones y/o incorporaciones a efectuar? El objetivo es poder avanzar en un debate profundo de la temática, de las soluciones jurídicas existentes y, eventualmente, de una propuesta superadora en relación a la normativa. El problema de investigación ha sido definido como ¿Es el acoso laboral una temática inadecuada y/o insuficientemente legislada en Argentina en comparación con la regulación en otros países?

Huelga mencionar que la temática resulta relevante, en tanto en los contextos laborales actuales se presentan, de manera cotidiana, situaciones de desprotección que padecen los trabajadores. Si bien el derecho laboral, en su carácter tuitivo, siempre ha pretendido proteger a la parte más débil de la relación laboral (el trabajador), las nuevas realidades han demostrado con claridad que la reglamentación que en el siglo XX fue revolucionaria y abiertamente defensora de los derechos de los trabajadores, hoy resultaría insuficiente, porque los desafíos que se plantean son distintos a aquellos que en el siglo pasado azotaban a los trabajadores.

Esto se debe a la configuración de un panorama y mercado laboral totalmente diferente al que regía al momento de dictarse gran parte de la normativa laboral de nuestro país. Esto incluye nuevas modalidades de trabajo, nuevos tipos de trabajo, nuevas variables socio-culturales vinculadas a los perfiles de los trabajadores, una dinámica de producción donde el conocimiento se posiciona en el centro de la escena, no ya la producción de bienes y productos de manera predominante; nuevos roles y nuevos trabajadores, entre los que se incluyen mujeres que en otras épocas estuvieron relegadas.

Todos estos aspectos novedosos dan lugar a la configuración de situaciones que si bien no resultan “ilegales” en los términos tradicionales de lo que se entendía como derechos reconocidos al trabajador, podrían claramente ser consideradas como violatorias de las disposiciones que sancionan el acoso laboral en la actualidad.

De manera que, la nueva realidad de la cultura del trabajo, el mercado laboral y el contexto socio – cultural y económico, da lugar a nuevas formas de vulnerar al trabajador y como respuesta a ello surgen en el mundo las normativas protectorias frente al acoso laboral o *mobbing*, que han sido receptado de manera aislada y parcial en la Argentina.

Sin embargo, en nuestro país el reconocimiento expreso en la normativa legal no ha sido tan rápido como en otros lugares del mundo y aún quedan cuestiones por regular con mayor precisión y minuciosidad para dar respuestas jurídicas a esta realidad laboral que ya está presente y requiere de soluciones reales; desde la ley y desde la jurisprudencia.

Para mayor precisión, cabe señalar como objetivo de la presente investigación, determinar si la regulación normativa en Argentina en relación a la temática del acoso laboral resulta suficiente y adecuada en comparación con las regulaciones de otros países.

La hipótesis de trabajo de la que se parte, es que la regulación normativa vigente en Argentina, en relación a la temática del acoso laboral resulta insuficiente e inadecuada para garantizar la protección del trabajador, en comparación con la regulación de otros países que abordan la problemática del *mobbing*.

El fundamento de la hipótesis, es que, en función de lo analizado, otros países han desarrollado de manera más completa e integral la normativa jurídica en relación al acoso laboral y otras figuras similares, por lo que nuestro ordenamiento aún presenta carencias en esta materia.

En cuanto a los aspectos metodológicos, el tipo de estudio, será exploratorio porque se busca una explicación profunda y detenida de la temática abordada en particular. “Es un tipo de estudio sistemático en el que se utilizan todos los recursos disponibles para poder tener mayor precisión en la descripción del fenómeno en estudio” (Yuni y Urbano, 2003 p. 46). La estrategia será de tipo cualitativo. Según Yuni y Urbano (2003), en este tipo de estudio se utilizan técnicas dinámicas para analizar documentos y en dichos documentos extraer los datos obtenidos, se busca profundizar los conceptos que sabemos y conocemos del tema en cuestión. De esta manera analizaremos la figura del *mobbing* y su falta de regulación en el ordenamiento jurídico vigente en nuestro país.

Haciendo referencia a las fuentes se recurrirán a diferentes tipos para poder abordar la temática del presente trabajo y analizar lo que ya se ha estudiado sobre el tema, tanto a nivel legislativo, jurisprudencial, como doctrinario y, también en el derecho comparado.

En cuanto a la recolección de datos, la técnica utilizada es la de observación de datos y documentos, sobre fuentes primarias, secundarias y terciarias. En relación a la amplitud temporal será desde la regulación de la Ley de Contrato de Trabajo y algunas disposiciones previas y posteriores que a nivel constitucional han regulado cuestiones vinculadas. Se analizará la legislación nacional y extranjera, y las diferentes posturas doctrinarias.

Finalmente, cabe señalar que se pretende a través de estas páginas avanzar en el estudio del fenómeno del *mobbing*, no sólo desde su concepción técnica sino desde el enfoque jurídico que posibilite abordar la temática desde su complejidad y con un análisis crítico en busca de nuevas y mejores alternativas de regulación para que el derecho pueda dar respuesta a las necesidades del contexto actual.

En cuanto a la estructura del presente trabajo, está organizada en cuatro capítulos. En el primero se aborda la temática del acoso laboral, su concepto, caracteres, finalidad, las conductas típicas, las fases, la clasificación, los sujetos intervinientes y las figuras similares.

En el segundo capítulo se revisará la normativa internacional sobre la materia. En tal sentido, se avanzará sobre cuáles son los derechos y garantías que deben ser protegidos para que no se configuren casos de *mobbing*. Además, se revisarán qué

instrumentos internacionales de manera directa o indirecta se refieren a ellos, y las disposiciones del derecho comparado que abordan la temática.

En el tercer capítulo se revisarán las disposiciones en Argentina que de manera indirecta regulan la temática, dado que no hay legislación específica en nuestro país.

En el cuarto y último capítulo se abordan las respuestas que se han dado desde la jurisprudencia y las cuestiones que aún quedan pendientes por regular en nuestro país, los proyectos de ley presentados y la opinión de doctrinarios en relación a ello.

## Capítulo 1 – Introducción al Mobbing

En este primer capítulo se presentará una aproximación al acoso laboral, al que, indistintamente se denominará *mobbing*, avanzando sobre el concepto, el origen del término, los aspectos distintivos, las fases, los diferentes criterios clasificatorios y modalidades, las figuras similares que no son *mobbing* y cuáles son los sujetos que intervienen.

Luego de ello, será posible avanzar en los próximos capítulos en el estudio de la ausencia de regulación normativa en Argentina y otros países; y también el abordaje jurisprudencial que se le ha dado a la temática, realizando un análisis crítico de la situación en nuestro país y formulando alguna propuesta que, como operadores jurídicos, sea posible elaborar.

Además, cabe señalar que la temática resulta de relevancia porque no son pocos los casos que se han presentado en nuestro país.

Así lo señalan García y Angelelli (2004, p.4) que destacan un trabajo elaborado por Naciones Unidas en 1998 que “posiciona a la Argentina junto con Francia, Rumania, Canadá e Inglaterra como los países que registran tasas más elevadas de agresiones y acoso en el trabajo.”

Spinola (2012, p.3) afirma que los investigadores remarcan que “las estadísticas epidemiológicas de estos últimos años ponen de manifiesto la magnitud del *mobbing*, y resulta que, entre las principales causas de discapacidad, enfermedad y muerte, aparecen aquellas que están relacionadas con un estilo de vida perjudicial para la salud.”

También Assad (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p.30) hace referencia a los alarmantes datos y precisa que “no obstante, no contar en este momento con cifras exactas y actuales emanadas de la OIT, del análisis de lo expuesto resulta claro, el número de trabajadores afectados por dicho fenómeno, y la importancia del mismo” y continúa agregando sobre la necesidad de avanzar en materia legislativa y administrativa desde el Estado.

### 1. Concepto

El primer paso para comenzar a analizar una temática es su conceptualización, en tanto definir qué incluye una determinada cuestión es fundamental para distinguirla

de otras. De hecho, en uno de los apartados de este capítulo se abordarán otras situaciones similares al *mobbing*, pero que no son idénticas, en tanto tienen una configuración distinta no sólo desde lo técnico, sino también desde lo normativo y lo jurisprudencial.

Jimena López Achaval (2007, p. 1) sostiene que es cualquier tipo “de acoso, ataque moral, maltrato psicológico, humillación y/o toda acción u omisión que, en forma directa o encubierta, y en forma constante o repetida y prolongada, atenten contra la dignidad, integridad física o psíquica, moral o social de un trabajador.”

En otra definición que brinda información acerca de las características y consecuencias se plantea que el *mobbing* es:

Un proceso tendiente a la absoluta destrucción del trabajador; consistente en la realización sistemática y/o constante de acciones u omisiones psicológicamente violentas que se ejercen contra él, con el objeto de lograr su total aislamiento, desmoralización, enfermedad y posterior abandono del empleo; llegando en ocasiones a provocarse la muerte del mismo (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 23)

Por su parte, Contrera (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 153) citando a Leymann comparte la siguiente definición:

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

La definición que brinda Alena (2008, p. 1) es lo suficientemente sencilla y completa cuando afirma que con *mobbing* se hace referencia a:

Ciertas situaciones en que una persona o un grupo de ellas ejerce un comportamiento caracterizado por una violencia psicológica de forma sistemática sea diariamente o una vez por semana, durante un tiempo prolongado, que puede ser varios meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Por su parte, Zurbriggen y Dallo (2014, p. 1) lo definen como “todas aquellas acciones que, durante un tiempo prolongado, afectan la dignidad del trabajador, violentan su derecho a no ser discriminado, quebrantan su honra y su integridad física, psíquica y moral”.

La jurisprudencia también la ha definido y así lo reseña Gonzalez Pondal (2012, p. 21) que sostiene:

El acoso moral laboral es definido por la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona determinada.

Por otro lado, Velazquez (2002, p. 2) plantea no sólo la definición científica, que es la que se ha analizado, sino también la que él denomina ‘legal’ y afirma que un grupo de expertos de Unión Europea la describió como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

Angelelli y García (2004, p. 1) plantean que es un conjunto de “acciones de comunicación negativa dirigidas por una o muchas personas en contra de otra, que salen a relucir con mucha frecuencia y durante mucho tiempo y en las que la relación entre el autor y la víctima se hace evidente”

Spinola, (2012, p. 1) utiliza términos que son más del ámbito penal y afirma que el *mobbing* es “una práctica ejercida en el ámbito laboral que se manifiesta en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona”.

Sara Llovera y Alfaro (2014, p. 2) comparten las definiciones que han elaborado los científicos que inicialmente describieron la temática, por un lado Heinz Leymann y, por el otro, Marie-France Hirigoyen que se refirió al acoso moral como “toda conducta abusiva-gesto, palabra, comportamiento, actitud... que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”

Por su parte, Bustamante Casas (2008, p. 2) sostiene que “es toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan ‘psicoterror’”.

Millán (2007, p. 2) sostiene que es toda “conducta hostil o intimidatoria hacia un trabajador o grupo de trabajadores desde una posición superior, inferior o de paridad persistente en el tiempo.”

Gonzalez Pondal (2012, p. 8), luego de analizar las definiciones de numerosos autores, elabora la propia en una destacada síntesis y afirma que el *mobbing* son “aquellas conductas que, reiteradas en un cierto período, de uno u otro modo tienden a la destrucción anímica y psíquica del acosado.”

Si bien se han puesto de manifiesto una multiplicidad de conceptualizaciones acerca de la figura del *mobbing* creo conveniente destacar esta última definición, que contempla los aspectos señalados por los otros autores, pero con la simplicidad para no detallar más de lo necesario y alcanza a dar la información suficiente para caracterizar este fenómeno que se ha tornado una verdadera problemática actual.

Teniendo en cuenta las diferentes definiciones realizadas por los autores me parece importante extraer una conceptualización general acerca de lo que es el *Mobbing*: es el ejercicio de una violencia psicológica extrema sobre una persona o grupo de personas determinadas, que se prolonga en el tiempo y se produce de manera habitual, no esporádica.

No estoy de acuerdo con Contrera (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 153) que comparte la definición de Leymann en cuanto al plazo que pone de manifiesto para la configuración del *Mobbing*. Establece que debe ser por lo menos 1 vez a la semana y continuado durante un lapso de por lo menos 6 meses.

Entiendo que también puede darse el caso en que durante el transcurso de una semana no exista ninguna clase de hostigamiento, y existir los mismos en repetidas ocasiones la semana siguiente. Por lo tanto, la figura también puede configurarse incluso antes que los hostigamientos cumplan un semestre completo.

Mientras más crónicos sean los ataques, menor debiera ser el tiempo para que tengamos por producida la figura del *Mobbing*.

## **1.1. Referencias sobre el origen del término**

En el caso particular que nos convoca, es posible analizar los orígenes del término *mobbing*, dado que han sido identificados en una situación precisa, desde el aspecto científico y también en la aplicación al mundo jurídico laboral que es la que nos convoca.

Agurto Gonzáles y Tamayo Melgar (2009, p. 3) se refieren al origen de la terminología en inglés y plantean que se deriva del término “*to mob*”, que significa “en un sentido amplio, agredir, acometer con violencia”.

Bustamante Casas (2008, p. 1) plantea que el término *mobbing* “fue utilizado por primera vez por el zoólogo Konrad Lorenz para describir el ‘ataque’ que realiza un grupo de animales que generalmente acosan minuciosamente a un miembro del grupo para alejarlo”.

También Tomasetti (2013, p. 1), hace referencia a este origen y afirma que el término “proviene de la etología, ciencia que estudia el comportamiento de los animales, sobre todo del campo de la ornitología, donde la conducta defensiva de un grupo de pequeños pájaros consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo más grande” y, agrega “estos comportamientos en la naturaleza terminan frecuentemente, o bien con la huida, o con la muerte del animal acosado por varios otros”.

Ileana Contrera (2010, p. 153) afirma que “el término *mobbing* es empleado por primera vez en el ámbito laboral por Heinz Leymann en la década del 80.”

Y, además Tomasetti destaca la labor en los orígenes de la aplicación de la denominación no sólo a Heinz Leymann sino también a Marie – France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

Sobre este aspecto es importante tener presente que el origen científico se vincula a otro ámbito que nada tiene que ver con el mundo laboral, ni con el jurídico. Sin embargo, la lógica subyacente en relación a las conductas, resulta acertada, por lo que sirve para caracterizar las prácticas que, como se analizarán oportunamente, podrían ser identificadas como *mobbing*.

## **2. Aspectos Distintivos**

En este apartado se analizarán aquellos aspectos distintivos de la figura del *mobbing* o acoso laboral, en tanto su caracterización nos permitirá diferenciarlo de otras figuras similares.

Además, tal como se ha señalado previamente, al no contar con regulación específica en el marco normativo de la ley de contrato de trabajo en nuestro país, constituyen un valioso aporte aquellas precisiones que puedan brindarse sobre esta figura. En función de ello se estudiarán los caracteres, las conductas tipificadas como *mobbing* y las fases en que este proceso se desarrolla.

## 2.1. Caracteres

En cuanto a los caracteres, no se reiterará lo ya expuesto en el concepto, sino que se hará mención a aquellos aspectos que permiten identificar al *mobbing* y distinguirlo de otras figuras.

Velazquez (2002, p. 1) plantea que en el *mobbing*, como en otros conflictos en materia laboral, “la víctima ocupa una posición de inferioridad, bien ya se jerárquica o de hecho, respecto del agresor. (...) Se suele describir la relación entre el agredido y el agresor como ‘asimétrica’”.

Y agrega que “son tres los rasgos que diferencian al *mobbing* de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal en el medio laboral: la duración, la repetición y la relación asimétrica o desigual entre las dos partes del conflicto.” (Velazquez, 2002, p. 1)

Por otro lado, García y Angelelli (2004, p.1), también hablan de tres elementos característicos, a saber:

- Se lo define en término de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor
- Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima
- El comportamiento agresor debe ser persistente

Barbado (2005, p. 2) afirma que “al contrario de la violencia física o del acoso sexual, el *mobbing* parece ser un proceso más ‘silencioso’ y sutil en tanto conduce a un aumento de confusión y a la disminución de la autoestima de la víctima, sintiéndose incluso responsable de lo que sucede.”

Moyano Cofre (2007, p. 1) afirma que “los elementos que caracterizan al acoso desde el punto de vista jurídico son: en primer lugar, ha de existir una conducta humillante o vejatoria.” Aclara luego que este es el elemento objetivo; y luego reseña como elementos, lo que se ha definido como sujetos, por un lado, el acosador y por otro, la víctima; sujetos que serán oportunamente analizados.

Por su parte, Zurbriggen y Dallo (2014, p. 1) afirman que “para estar en presencia de una situación de *mobbing*, son necesarios dos factores: 1) el ejercicio de la violencia psicológica extrema de forma sistemática y 2) la prolongación de dicha violencia durante un tiempo prolongado (varios meses)”.

Pero no todos los doctrinarios resaltan los mismos elementos, pese a que existen notorias coincidencias, por ejemplo, se afirma que el *mobbing* “se caracteriza especialmente por los siguientes aspectos: a) aislamiento de la víctima al interior del ambiente laboral; b) la repetición constante de las conductas negativas contra ésta; c) la desvaloración de la personalidad y de la dignidad de la víctima.” (Agurto González & Tamayo Melgar, 2009, p. 4)

De acuerdo a las diferentes precisiones realizadas por los diferentes autores me parece apropiado extraer de entre todas ellas los caracteres que posibilitan determinar una situación de Mobbing: habitualidad, prolongación y generalmente una relación de tipo asimétrica.

Manifiesto que los caracteres nombrados precedentemente son netamente de carácter genérico, por lo que me parece importante expresarme acerca de lo que considero específico: la/s consecuencias sobre la víctima/s.

Es fundamental tener presente las repercusiones que estos hostigamientos generan en la víctima, puesto que cada uno de nosotros ante situaciones desagradables reaccionamos de una manera totalmente diferente. No a todas las personas acosadas quizás les produzca una gran afectación y pueden sortear estos obstáculos sin ningún inconveniente.

Otras personas, en cambio, se sienten en un estado de total desprotección padeciendo una numerosa cantidad de consecuencias (las cuales son un óbice de gran dimensión a la hora de continuar con su proceso laboral) que enumero a continuación: físicas, psíquicas, morales, económicas, sociales y familiares.

## **2.2. Finalidad**

En cuanto a la finalidad del *mobbing*, según los expertos es posible señalar que este hostigamiento es “una lenta alternativa al despido” porque “es común que el victimario pretenda obtener la ‘voluntaria’ retirada de la empresa de aquella que ha tomado como presa de caza.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 11)

Herrera (2008, p. 1) plantea que “las razones del acoso suelen ser dos: para lograr la renuncia al puesto de trabajo o para neutralizar a la víctima cuando el jefe lo siente como una amenaza a su estabilidad”.

Velazquez (2002, p. 2) sostiene que “el principal objeto del mobbing es hacerle el vacío al trabajador, es decir provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo”

Como ya se ha señalado en reiteradas oportunidades, la finalidad última, más allá de las consecuencias físicas y psicológicas que el daño le cause a la víctima, es lograr que abandone ‘voluntariamente’ el puesto de trabajo evitando de esta manera el empleador el pago de la respectiva indemnización.

Es importante lo que sobre esto señalan algunos autores en tanto señalan que independientemente de la finalidad de la víctima, y lo dificultoso que puede resultar su prueba, la clave será la objetividad de los hechos desarrollados y las consecuencias que se evidencien (físicas, médicas y psicológicas) sobre la víctima.

De esta manera, al menos desde el abordaje teórico resulta posible verificar el cumplimiento de la finalidad en tanto la persona deje el trabajo, pero; también habrá que evaluar las diferentes opciones jurídicas que se vayan configurando, según los casos; porque habrá que determinar qué establece la normativa específica que se dicte al efecto.

### **2.3. Conductas consideradas *mobbing***

En este apartado se revisarán las enumeraciones que los doctrinarios han efectuado en relación a las conductas que podrían considerarse propias del *mobbing*.

En tal sentido, Víctor Alena (2008, p. 1) afirma que el acoso moral adquiere las más diversas modalidades y abarca: “Acciones contra la reputación o la dignidad, comentarios injuriosos contra su persona, reírse públicamente de él, de su aspecto físico, gestos, voz, convicciones personales, religiosas, estilo de vida, política.”

Otros autores han confeccionado una lista extensa de conductas que podrían ser identificadas como típicas de este fenómeno, como por ejemplo:

- Gritar, avasallar o insultar al trabajador blanco del acoso
- Asignarle objetivos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir
- Amenazarlo continuamente

- Retirarle autonomía
- Cambiarle de tareas de forma constante
- Tratarlo de una forma diferente o discriminatoria
- Ignorarlo o excluirlo
- Quitarle áreas de responsabilidad, ofreciéndole tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo por hacer
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirlo a error
- No brindarle las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo
- Difamarlo, extendiendo por la organización rumores maliciosos o calumniosos
- Infravalorar o no valorar el esfuerzo realizado, negándose a evaluar periódicamente su trabajo
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o a elementos ajenos a él
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones
- Controlar malintencionadamente su trabajo, para atacarlo o poder encontrarle faltas
- Invadir su privacidad interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 154)

Suárez (2014, p. 2) elabora una pormenorizada lista de conductas que pueden ser consideradas acoso laboral y enumera las siguientes:

- Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella
- Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta explote
- Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo
- Maltratar verbalmente a una personas mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad
- Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona
- Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas a cerca de su trabajo
- Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias

- Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de un puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas
- Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo
- Sobrecargar de trabajo a una persona sistemáticamente o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos
- Dejar a una persona sin nada que hacer, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento
- Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo en contra de ella.

También Sara Lloveras y Alfaro (2014, p. 5) elaboraron un listado de conductas consideradas como acoso laboral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado sin causa alguna que lo justifique
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

Más allá de lo exhaustivas o no que pueden ser las enumeraciones propuestas es fundamental tener presente que las mismas son sólo ejemplos que la doctrina ha elaborado, atento la ausencia de regulación específica sobre la materia en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo.

De modo que, los ejemplos señalados nos sirven como guía para comprender la amplia variedad de conductas que pueden ser consideradas como *mobbing*, y son sólo orientativas, pero de ningún modo constituyen un compendio acabado de conductas tipificantes, no sólo porque el *mobbing* es un concepto en permanente evolución, sino también porque la falta de regulación trae aparejadas este tipo de consecuencias.

#### **2.4. Fases del *mobbing***

Tal como se ha manifestado previamente, el *mobbing* no es un acto que se ejecuta en una única vez, sino que, por el contrario, es un proceso y se configura con una serie de conductas que se sostienen en el tiempo. Sin embargo, no es un proceso lineal, sino que presenta diferentes momentos o fases, en los que las conductas desarrolladas por el acosador y, sobre todo, las consecuencias para la víctima son diferentes.

Según Gonzalez Pondal (2012, p. 13) las fases han sido denominadas de la siguiente manera: “de conflicto o incidentes críticos; de *mobbing*, acoso o estigmatización; de intervención desde la empresa; y de marginación de la organización y exclusión de la vida laboral.”

Por otro lado, Assad y Contrera (2010) afirman que las fases del *mobbing* son las siguientes:

1. De seducción o encanto: resulta ser el puntapié de inicio para que el hostigamiento comience a desarrollarse. El objetivo prioritario de la misma es la captación de la víctima.
2. Aparición del conflicto y toma de conciencia
3. Acoso y resistencia: el *mobber* ya no ataca en forma velada, ahora sus ataques son groseros y concretos
4. Quiebre – Escape: la víctima se encuentra destruida. Se produce el cierre del ciclo con la huida-escape o expulsión del trabajador

Es interesante el análisis que Millán (2007, p. 5) efectúa en tanto distingue las etapas según a quien se refiere y enumera:

Para la organización: son las siguientes etapas:

1. El conflicto comienza a manifestarse
2. El hostigamiento al destinatario o víctima se materializa en forma contundente
3. Las organizaciones intentan soslayar, minimizar o directamente ocultar este fenómeno
4. Puede presentarse la derivación de la víctima para su atención
5. Desvinculación laboral de la víctima

Para la víctima:

1. Se inicia el acoso moral en el trabajo
2. Se abre y profundiza el conflicto, porque el acoso es más incisivo y repetitivo
3. El acosado promueve la intervención de terceros

4. Hay un escalamiento de la violencia por parte del acosador y el acosado empeora
5. Período de huida o escape

Por su parte Agurto Gonzales y Tamayo Melgar (2009, p. 4) comparten el modelo elaborado por Leymann, conocido como ‘modelo de cuatro fases’:

1. Conflicto cotidiano
2. Inicio del mobbing y del terror psicológico
3. Errores y abusos no legales de la administración del personal
4. Exclusión del mundo de trabajo

Se considera que la propuesta de Leymann reseñada por Agurto Gonzalez y Tamayo Melgar, más allá del mérito de cada uno de los modelos propuesta, resulta muy valiosa en tanto con precisión y claridad y sin ahondar en detalles que complejizan y tornan confusa la situación, permite abordar los momentos clásicos que se dan en este proceso de hostigamiento.

Lo importante de este apartado es poder dimensionar hasta dónde el *mobbing* es un proceso que transita diferentes momentos o etapas con conductas que se van ajustando en relación a diferentes variables, pero que se orientan a la finalidad que pretende el acosador.

Creo interesante destacar que es muy importante dimensionar si la afectación que estamos padeciendo es violencia laboral o acoso laboral, ya que son conceptualizaciones totalmente disímiles.

La violencia laboral se manifiesta en un determinado momento, mientras que el acoso laboral es persistente, continuo, un trabajo totalmente sutil que le genera a la víctima interrogantes acerca de por qué está sufriendo esta clase de hostigamientos.

### **3. Clasificación**

Luego de haber analizado los diferentes actos que configuran, en las circunstancias correspondientes una situación de *mobbing*, es importante tener presente que hay diferentes maneras de ejercerlo, no sólo en cuanto a los distintos actos que pueden desarrollarse, sino también y fundamentalmente maneras en cuanto a los diversos criterios clasificatorios que se enumerarán a continuación.

Assad y Contrera (2010, p. 45) efectúan un análisis profundo en cuanto a las diferentes clasificaciones, conformando la siguiente estructura:

1. Según la direccionalidad de la conducta: reconoce dos niveles de direcciones del acoso:
  - a. Vertical:
    - i. Descendente o clásico: es el que es llevado a cabo por el empleador o por un superior jerárquico inmediato que posee cierto grado de poder; contra un trabajador que resulta ser mucho más preparado y más calificado intelectualmente que el victimario; denominándose también a esta forma de hostigamiento como *bossing* (derivado del vocablo jefe)
    - ii. Ascendente (de abajo hacia arriba): es el que lleva a cabo un subordinado o superior jerárquico intermedio contra un superior con más rango.
  - b. Horizontal o colateral (interpartes): es el que se da entre iguales, de compañero a compañero. Los pares ven en la víctima un futuro y fuerte rival
2. Según los objetivos del acoso:
  - a. Mobbing Estratégico: es el que utiliza dicha figura para timar a una de las partes intervinientes (el acosado). Encierra un fraude por excelencia. Se trata de un acoso 'institucional' porque forma parte de la estrategia de la empresa.
  - b. Mobbing de Dirección: es el acoso ejercido por la dirección de la institución. Se trata de un acoso de gestión u organizativo y puede tener dos objetivos: eliminar a un trabajador inteligente e independiente o forzar situaciones de esclavismo o stress laboral a la totalidad del grupo de trabajo
  - c. Mobbing Perverso: es el típico acto de acoso, puesto que todo hostigamiento reconoce en su origen y desarrollo, la perversión. Es el más significativo numéricamente, pues todos los casos de mobbing reconocen en menor o mayor medida un tinte perverso.
  - d. Mobbing Disciplinario: este tipo de acoso reconoce varios objetivos, el primero 'domesticar' a la víctima haciéndole entender que debe respetar el modelo institucional imperante en la empresa, debiéndose 'adecuar al molde'. También se utiliza como método de 'persecución y presión' contra trabajadores que registran muchas bajas, ya sea por huelgas, por licencias por examen, por ausencias por enfermedad, por embarazo, etc.
3. Según el origen del mismo: puede ser desde la empresa o desde los trabajadores.

También Gonzalez Pondal (2012, p. 9) analiza lo que él denomina las modalidades del *mobbing* y afirma que el *bossing*:

Es la degeneración o extralimitación del poder de mando encontrado en el superior jerárquico, empleador o patrón, y que conduce al maltrato psicológico del inferior, empleado u obrero, maltrato que se alcanza mediante la utilización de uno o varios recursos susceptibles de hacer insoportable la vida laboral del trabajador acosado, y que se va configurando a través del tiempo.

Luego explica el mobbing ascendente, como aquel que “es perpetrado por el inferior contra algún superior jerárquico” Y agrega el mobbing horizontal como aquel en el que “compañeros que tienen igual grado en la empresa, y que uno de ellos procure la destrucción psíquica de otro, sea por la razón que fuere.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 10)

Por su parte, otros autores plantean una nueva categoría a la que denominan acoso mixto “que tiene lugar cuando concurre el acoso vertical y horizontal” (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p. 4)

Creo muy interesante también incluir esta última clasificación junto a la brindada por Assad y Contrera (2010, p. 45) puesto que el acoso no siempre se pone de manifiesto entre un superior y un inferior, entre un inferior y un superior o entre iguales, ya que también existen casos de haberse producido una situación de acoso laboral entre empleadores y empleados contra otra persona o grupo de personas determinadas.

Es fundamental tener presente que la clasificación no es una finalidad en sí misma, sino que la misma sirve para lograr otros objetivos, en tanto la diferenciación permite analizar supuestos que son diferentes desde lo fáctico y requeriría de diversas soluciones jurídicas. La cuestión probatoria, como se analizará oportunamente, también es un aspecto importante, y más aun teniendo en cuenta que de las diversas clasificaciones se derivan supuestos distintos y se requieren presunciones en sentidos contrarios.

#### **4. Sujetos intervinientes**

En este apartado se revisarán cuáles son los actores que intervienen en este proceso que es el mobbing, que como se ha expresado en reiteradas oportunidades, no es un solo acto, sino que es un conjunto de conductas que se repiten durante un lapso de tiempo con cierta regularidad y que tienen por finalidad dañar a la víctima y/o que

abandone el trabajo. En este contexto, los roles de las personas son relevantes y es el aspecto que se analizará seguidamente.

Assad y Contrera (2010, p. 57) han sido muy claros al exponer que “las partes que componen el círculo vicioso del hostigamiento – mobber, acosado, side mobber -, son siempre las mismas y poseen características propias y determinantes para la calificación del acto, como tal.”

María Bustamante Casas (2008, p. 2) aborda la cuestión de los sujetos y los describe de la siguiente manera: “*Mobber*: una persona con poder, que directamente ejerce el ataque.” Y por otro lado, “la víctima es el trabajador o también denominado sujeto pasivo”. Y plantea la existencia de un tercer sujeto que son los “*side-mobbers*, sujetos ajenos a las partes, que pueden llegar a ser compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio, que sin participar en forma directa en el acoso, consienten o colaboran con el mismo por conveniencia o perversión.”

Barbado (2004, p. 12) plantea que “las motivaciones del acosador pueden ser múltiples, desde buscar un chivo expiatorio para sus propios fallos, a tratarse de una personalidad psicopática, o por motivos o venganza personal”.

García y Angelelli (2004, p. 2) afirma que los agresores son descritos como personas “con deseo de notoriedad, que realizan una actividad poco importante fijando controles e impidiendo la creatividad.” Y agregan que “en otras oportunidades el acosador, es una persona con características de tirano, a quién le interesa única y exclusivamente el poder” y concluyen que “en general se da un mix de características en las personas agresoras como en las víctimas” (García & Angelelli, 2004, p. 2)

Gonzalez Pondal (2012, p. 40) afirma en cuanto a los aspectos psicológicos que el *mobber* tiene una “personalidad compleja y hasta no carente de perversidad.” Y agrega que en el caso del bossing, la voluntad está deformada.

Assad y Contrera (2010, p. 64) plantean citando la obra de Marie France Hirigoyen las características que permitirían identificar a un *mobber* y enumera las siguientes:

- Poseen una magnánima idea de su propia importancia
- Poseen ilimitadas ansias de éxito y poder
- Se consideran especiales y únicos
- Poseen una necesidad excesiva de ser admirado
- Piensa que se le debe todo a él

- Explora al otro en sus relaciones interpersonales
- Carece de empatía aunque pueden ser muy brillantes socialmente
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes

Moyano Cofre (2007, p. 2) presenta una descripción de la víctima y afirma que “sujeto pasivo puede ser, cualquier trabajador de la empresa o explotación, sin importar el tipo, duración del contrato o la naturaleza común o especial de la relación laboral.”

Spinola (2012, p. 1) complejizando el análisis de las víctimas afirma que “los empleados públicos, los delegados y activistas sindicales, las mujeres, los jóvenes y los asalariados con perfiles de mayor independencia o autonomía son las víctimas más frecuentes del *mobbing*.” Pero, Gonzalez Pondal (2012, p. 47) define a la víctima como aquel con “el anhelo de escape”

Es interesante, además, el análisis que efectúan Assad y Contrera (2010, p. 67) sobre la víctima al reseñar las características que señaló Marie France Hirigoyen, a saber:

- Alto grado de moralidad y compromiso por la palabra empeñada
- Acertado y acérrimo apego al sentido de la justicia
- Dotes éticas y valor por los principios
- Excelente vinculación con superiores y subordinados. Fomento de idóneas relaciones interpersonales
- Fácil adaptabilidad
- Elevado criterio intelectual y claro sentido del límite, lo que lo lleva a colocar ‘en su sitio’ a quien sea
- Bonhomía y muy buen trato
- Elevada autoridad, utilizada desde el propio ejemplo y no desde la imposición o manda irracional
- Desapego a las formas y la subordinación de criterios errados o infundados
- Absoluta autonomía en cuanto a su opinión, discurso y convicción
- Alta capacidad de trabajo y pleno desarrollo en el mismo
- Altísimo nivel de liderazgo
- Carisma
- Elevada preparación laboral y/o intelectual.

Por último, cabe analizar a los *side-mobbers*, también denominados colaboradores sucios o sicarios. Los autores plantean que en este grupo de individuos “debemos diferenciar claramente los que cumplen un rol activo ayudando al acosador a hostigar a la víctima, es decir constituyen con el mobber el grupo de choque para con la

víctima” y luego agregan “los pasivos adoptan una postura de simple espectadores del espectáculo que se proyecta ante ellos. Percatan el trato abusivo y discriminatorio (...) lo observan, pero la inercia se hace carne en ellos; (...) se callan” Y la conclusión más importante de esta lógica del círculo vicioso es que “todos ellos facilitando o encubriendo el acto lesivo, devienen en colaboradores necesarios del acoso, puesto que con su actitud logran potencializar el aislamiento, deterioro y descrédito” (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 68)

Más allá de las múltiples consideraciones que pudieran efectuarse es importante tener presente de qué manera los roles son parte de un proceso complejo que se retroalimenta en función de los perfiles de los diferentes sujetos.

Además, es valioso tener presente de qué manera los terceros, juegan un rol más o menos activo, pero de relevancia en este proceso de hostigamiento; no sólo desde los fines prácticos sino también pensándolo desde un enfoque jurídico. Esos *side-mobbers* pueden o no ser testigos en un eventual juicio que versara sobre estos hechos, de qué manera puede tener validez su testimonio considerando lo que se ha expuesto. Tal como se analizará oportunamente la cuestión probatoria en esta materia suele ser uno de los puntos más complejos, y en relación a los terceros no es la excepción, sino que su participación en el proceso judicial puede ser clave y para ello es fundamental tener en claro con anterioridad qué rol desempeñaban en la situación de hostigamiento.

## **5. Figuras similares que no son *mobbing***

Este apartado cobra relevancia no sólo desde lo científico médico sino fundamentalmente desde los aportes que puedan tener relevancia a los fines jurídicos.

Para ello, es importante tener presente que del universo de situaciones que en el ámbito laboral pueden darse, hay una multiplicidad que pueden ser moralmente reprochables pero eso no significa que configuren conductas tipificadas como sancionables desde el derecho.

Previamente se analizaron las conductas que bajo ciertas circunstancias (reiteración de la conducta durante un lapso de tiempo y con un objetivo concreto) pueden configurar supuestos de *mobbing*, como contracara se revisarán en este apartado aquellas situaciones que parecen acoso laboral pero no lo son.

Gonzalez Pondal (2012, p. 21) plantea la distinción entre el *mobbing* y la “violencia psicológica general de un ambiente de trabajo, ya que, en las hipótesis de

*mobbing*, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva perversa de generar daño y malestar psicológico.”

También lo diferencia del *bullying* al que describe como “el acoso psicológico producido en el ámbito escolar por el propio alumnado” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 22) Además, presenta otras modalidades como *cybermobbing*, que significa “acosar por medio del ciberespacio, que no es más que una herramienta, un medio, una táctica más con la cual cuenta el acosador para llevar a cabo sus deseos descarriados de producción de daño” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 28). Y por último expone lo que se ha denominado *grooming* “una variante de acoso sexual. Son los recursos estratégicos con los que cuenta una persona adulta para hacer caer sexualmente a un menor mediante la utilización de Internet.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 28)

Assad y Contrera (2010, p. 171) plantean otras figuras de las que diferenciar al *mobbing* y describen:

- Estrés laboral: un conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos del contenido de la organización o al entorno del trabajo
- Acoso sexual: todo comportamiento coercitivo – directo o indirecto, verbal o físico – de carácter estrictamente sexual, que es no deseado por la persona a quien va dirigido y que afecta su dignidad, incidiendo en forma negativa en el ámbito laboral donde los protagonistas se desarrollan
- Bullying: un fenómeno de continuado maltrato psicológico en la escuela que los niños padecen de manera frecuente y reiterativo y que les sitúa en un riesgo de daño severo en cuanto a padecer importantes secuelas psíquicas a medio y largo plazo
- Burn out (síndrome de la cabeza quemada): conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial, inespecíficos, que se desarrolla en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía.
- IJIME: figura de acoso en la sociedad japonesa, todo tipo de destrato que sufra o padezca cualquier niño o adolescente en edad escolar. La maniobra acosadora consiste en ‘captar’, ‘reclutar’, ‘someter’ a los jóvenes a un tratamiento violento o cuanto menos altamente perturbador.
- Whistleblowers (el que pita el silbato): para quienes dan a conocer situaciones, tratos fronterizos, hechos ilícitos o contrarios a la moral, en la fe o convicción de demostrar ante el resto de la sociedad la infracción a la ley, reglamento o prácticas profesionales. Son los informantes.

Por otro lado, Velázquez (2002, p. 7) afirma que existen diferencias entre el *mobbing* y la vulneración de los derechos laborales por los siguientes motivos: por su distinta naturaleza y finalidad, en tanto “la violación de los derechos profesionales del

trabajador no siempre tiene como objeto la producción de un daño psicológico y a veces ni siquiera tiene el propósito oculto de que el trabajador abandone la empresa en la que presta sus servicios”

También Zurbriggen y Dallo (2014, p. 3) plantean la distinción con el *burn out* que lo definen como “una respuesta inadecuada a un estrés laboral, con implicancias emocionales crónicas. Es una enfermedad que representa un estado de agotamiento mental, físico y emocional.”

Luego de haber analizado oportunamente las conductas que sí constituyen mobbing, Sara Llovera y Alfaro (2014, p. 5) presentan una enumeración de las conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales

En función de lo reseñado en este apartado queda evidenciado que la situación desde lo técnico tiene notoria relevancia en lo práctico y, fundamentalmente, en lo jurídico.

Por lo que poder precisar estas distinciones es valioso en tanto permita distinguir aquellas conductas que sean plausibles de una sanción y que puedan configurar las situaciones tipificadas como *mobbing* en la regulación normativa que se desarrolle específicamente.

Independientemente de las diferentes conceptualizaciones brindadas en este punto, me parece muy valioso precisar una diferencia fundamental entre la figura del estrés laboral, burn-out y acoso laboral (Mobbing).

Una situación de estrés no siempre tiene repercusiones negativas, puede existir el caso que la persona se encuentre inmersa en una situación de ésta índole, pero de carácter positivo (por ejemplo, a la hora de aproximarse un examen final se ponen de manifiesto síntomas de angustia, ansiedad, nerviosismo, etc.) los cuales serán tomados

como un carácter netamente fructífero luego de haberse desempeñado en el examen y haber aprobado.

El acoso laboral y el burn-out son diferentes al estrés puesto que siempre tienen efectos negativos sobre la víctima. La diferencia que podemos encontrar entre estos es que el acoso laboral se produce dentro de la empresa, mientras que el burn-out generalmente se presenta en el contacto con los usuarios de dicha organización.

El acoso laboral es de carácter interno, el burn-out, en cambio, tiene repercusiones internas a causa de agentes externos.

## **6. Conclusiones Parciales**

Luego de haber analizado los aspectos más relevantes del *mobbing* en este primer capítulo es posible esbozar algunas conclusiones al respecto.

En tal sentido, es posible afirmar que el *mobbing* se ha constituido en una problemática actual que ha tomado notoriedad no sólo por su identificación en el ámbito laboral, sino por la judicialización de los casos. Esto significa que siempre, en mayor o menor medida se han desarrollado en el ámbito laboral conductas que hoy podrían ser consideradas como típicas del acoso laboral, pero no siempre han sido categorizadas como tales.

En este capítulo se realizó una presentación de la figura del Mobbing en su aspecto general. Para comprender esta temática lo primero que debemos hacer es entender que es para luego profundizar en su especificidad.

Si bien entiendo es muy complejo enfrentar una situación de esta magnitud, me parece fundamental que la víctima de Mobbing realice un análisis profundo de manera totalmente objetiva buscando respuestas al por qué está sufriendo estos padecimientos en su ámbito laboral.

Para realizar este análisis es preciso también que la víctima pueda establecer la diferencia entre lo que es un simple regaño o llamado de atención, a una situación de acoso laboral. La diferencia entre ambas cuestiones es fundamental.

Claro está que, como he puesto en este capítulo, todas las personas diferimos, por lo que nuestras acciones también serán diferentes al momento de enfrentar un tormento de estas características.

## Capítulo 2 – Regulación del *mobbing* a nivel internacional

Ya se ha señalado que la temática del *mobbing* encuentra en diversas fuentes del derecho menciones directas o indirectas.

En primer término, se revisarán cuáles son los derechos y garantías que se encuentran vulnerados en los casos de *mobbing*, porque a partir de ese análisis se podrá analizar qué normativa brinda protección, al menos de manera indirecta.

Más allá de que se analizará la situación en nuestro país en el próximo capítulo, se avanzará en este capítulo en el estudio a nivel internacional, no sólo en la normativa del derecho comparado, sino también en las disposiciones de tratados internacionales que se han referido al *mobbing* y/o cuyas disposiciones se pueden aplicar.

### 1. Derechos y garantías: bienes jurídicos a proteger

Ya se ha analizado en el primer capítulo la multiplicidad de factores que influyen y los variados tipos de *mobbing* que pueden configurarse.

De manera que una de las formas de abordar jurídicamente la temática, para no perderse en el mar de posibilidades desde lo médico, lo psicológico, lo social, es enfocarse en cuáles son los bienes jurídicos, derechos y garantías que se deben proteger y que el *mobbing* puede vulnerar. Así es posible identificar todas aquellas conductas que, en pos de la potencialidad dañosa serían configurativas de acoso laboral.

Para ello, se revisarán seguidamente los planteos que los diferentes juristas han efectuado al respecto, incluso reseñando casos de leyes que dejan asentados cuáles son los bienes que buscan proteger.

En relación a este punto, es interesante el planteo de que el contrato de trabajo es “un contrato complejo que no comprende las obligaciones de prestar servicios y de dar salario sino también de otros deberes de protección dirigidos a preservar a la otra parte de los daños que su propia conducta le pueda ocasionar” (Tomasetti, 2013, p. 5)

También reseña Tomasetti (2013, p. 5) los bienes protegidos por la ley colombiana N° 1010 del año 2006 entre los que se vinculan con la temática los siguientes:

- El trabajo en condiciones dignas y justas
- La libertad

- La honra
- La salud mental de los trabajadores y empleadores
- La armonía entre quienes comparten en un mismo ambiente laboral

Agurto Gonzalez y Tamayo Melgar (2009, p. 9) destacan el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de Perú que establece “los principios de protección, prevención, responsabilidad, cooperación, información y atención integral hacia el trabajador, los cuales deben tenerse presente al afrontar los casos de *mobbing*”

Caamaño Rojo (2011, p. 6) hace referencia a un concepto de relevancia para explicar qué se intenta proteger, “la noción de ‘ciudadanía en la empresa’ que valoriza y acepta la plena vigencia de los derechos fundamentales de la persona del trabajador en la empresa.”

Es interesante el planteo de Livellara (2013, p. 1) que reseña los bienes jurídicos a proteger, a partir de los deberes que no se han cumplido y entre ellos señala: “buena fe, de obrar como ‘buen empleador’, actuando con espíritu de colaboración y solidaridad” Y agrega una enumeración extensa de los deberes que tiene el empleador y que en los diferentes supuestos de *mobbing* podrían verse insatisfechos, entre ellos:

- Deber de brindar seguridad y condiciones dignas de trabajo, adoptando las medidas necesarias para evitar daños a la persona o dignidad del trabajador
- Obligación de ejercer las facultades de dirección, *ius variandi*, disciplinarias y de control, con prudencia y razonabilidad, dentro de los límites.
- Respetar el derecho a la intimidad del trabajador
- Deber de ocupación: cuando no se le otorga tarea específica
- No realizar conductas discriminatorias

Por su parte, Barbado (2004, p. 4) plantea una cuestión que resulta clarificadora, en tanto se vuelve sobre el fondo de la cuestión cuando afirma que “el ordenamiento jurídico laboral está inspirado en los fundamentos del orden constitucional que reposan básicamente en el reconocimiento de la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes”. Y luego agrega, para vincularlo con el caso concreto que el *mobbing*:

Constituye violación de los derechos fundamentales de la persona humana, incompatible con los principios del Derecho de Trabajo moderno, que establece como su principio fundamental el del trabajo por cuenta ajena, en el sentido obvio no sólo de ser prestado por personas humanas, sino especialmente de serlo conforme al respeto y protección de los derechos fundamentales que

definen a la persona humana desde un punto de vista jurídica, reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales sobre la materia, derechos que permanecen y han de protegerse a lo largo de toda la prestación de servicios, extremo en lo que se distingue sustancialmente desde derecho de prestación de servicios de otras épocas. (Barbado, 2004, p. 4)

También Velazquez (2002, p. 5) se repliega sobre el origen que da fundamento a la protección y afirma que existe el derecho de los trabajadores, “a su integridad física, y al respeto a de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”

Luego enumera los derechos y deberes que son complemento, a saber:

- a. El derecho del trabajador a la ‘ocupación efectiva’
- b. El derecho del trabajador a que se salvaguarde su intimidad personal
- c. Las salvaguardas legales cuando se practica un registro sobre la persona del trabajador, sus taquillas o efectos individuales
- d. Los límites a las facultades del empresario de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales
- e. Límites a la movilidad funcional del trabajador, en ningún caso podrá efectuar (Velazquez, 2002, p. 5)

Sara Llovera y Alfaro (2014, p. 6) resumen con claridad el análisis de los bienes jurídicos lesionados por el Acoso Moral y los detalla: dignidad de la persona, derecho a la integridad moral derecho a la igualdad, derecho al honor y derecho al trabajo.

López Achaval (2007, p. 2), por su parte, los define como bienes afectados y afirma que son “la dignidad humana, el derecho a la vida, a la salud, el respeto a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, a la intimidad personal y a la propia imagen, el respeto a la honra y a no ser discriminado ni recibir trato degradante.”

Tal como es posible apreciar, en función de lo expuesto, más allá de las diferentes consideraciones de cada país y de los autores, la base de los derechos que deben protegerse y que son vulnerados en los casos de *mobbing*, son los que se vinculan de manera directa con la dignidad humana.

Hay que recordar que el trabajador, es un ser humano y como tal, le corresponden derechos que deben ser respetados en todo momento y por todos, de manera que el régimen laboral, genérico y específico no puede de manera alguna cercenar esos derechos.

De acuerdo a las diferentes precisiones realizadas extraigo los bienes jurídicos y derechos fundamentales que vulnera el Mobbing y merecen de protección jurídica inmediata frente a este tipo de situaciones: vida, honor, salud, intimidad, integridad física, psíquica y moral.

## **2. Instrumentos internacionales vinculados**

Tal como se ha manifestado previamente, la temática del *mobbing* cuenta con una multiplicidad de fuentes que de manera indirecta hacen referencia a ella; porque protegen los derechos y garantías que se vulneran en casos de *mobbing*.

Retomando el planteo efectuado en el apartado anterior, una de las maneras de sistematizar el abordaje jurídico del tema es revisar qué derechos se ven vulnerados y en base a eso definir que se ha configurado el *mobbing*.

En este apartado se reseñarán aquellas disposiciones de los Tratados Internacionales que hacen referencia a los derechos y garantías que deben ser protegidos y que el *mobbing* vulnera. Cabe reseñar que algunos de estos instrumentos se han convertido en derecho vigente en nuestro país, a partir de la Reforma a la Constitución Nacional en 1994 y su inclusión en el artículo 75 inciso 22.

De este modo, es posible sostener que estas disposiciones son una manera genérica e indirecta regulación que protege a los seres humanos del *mobbing*.

Tomasetti (2013, p. 2) reseña brevemente los que él considera de relevancia cuando afirma que “existe una serie de acuerdos internacionales a los cuales nuestro país ha adherido que especifican y amplían estas declaraciones”, a saber:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- El Convenio OIT 111, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por Argentina (1958)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1967)
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica) (1969)
- La Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979)

Más allá de esta enumeración, se reseñarán seguidamente las disposiciones de estos instrumentos que se vinculan de manera más directa con el tema bajo análisis en el presente trabajo. A fines de no extenderse más allá de los objetivos definidos para esta investigación, solamente se hará mención a los aspectos relevantes, pero no se transcribirán, sino que en el anexo que obra al final de este trabajo se podrá consultar la normativa de manera completa.

De modo que, se remite a la lectura de los artículos que se transcriben en el anexo, para complementar el análisis que se efectuará seguidamente.

## **2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos**

De la Declaración Universal de Derechos Humanos que se refieren a derechos que podrían ser vulnerados en casos de *mobbing*; y que constituyen derecho vigente en nuestro país, por el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna; pueden señalarse fundamentalmente los artículos 1, 2, 7, 12, 4 y 5. Se remite a su lectura en el anexo obrante al final del presente trabajo.

El artículo 1 manifiesta que todos somos iguales, y dado que tenemos el privilegio de estar dotados de razón y conciencia debemos respetarnos recíprocamente nuestros derechos.

El artículo 2 pone de manifiesto el derecho a la no discriminación. Todos los derechos de esta declaración deben respetárseles a todos sin distinción alguna entre los habitantes de una nación.

El artículo 4 prohíbe totalmente cualquier tipo de sometimiento a situación de esclavitud a una persona, mientras que el artículo 5 expresa que ninguna persona será sometida a tratos crueles, inhumanos o degradantes.

El artículo 7 representa la igualdad ante la ley de todos los seres humanos sin discriminación alguna.

Por último, el artículo 12 protege el derecho a la intimidad de las personas. Nadie puede entrometerse en el aspecto privado de los seres humanos sin causa justa y razonable que lo justifique.

De acuerdo a este breve análisis de esta declaración es posible extraer los diferentes derechos que la misma reglamenta y protege en carácter integralmente tuitivo: derecho a la igualdad, la no discriminación, protección de la integridad física y el respeto a la privacidad de los seres humanos.

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

La Declaración que rige en nuestro continente, también consagra derechos y reglas de interpretación en su preámbulo y en algunos artículos de relevancia; que buscan brindar protección a la persona, su dignidad y prohibir toda forma de discriminación por cualquier causa.

En particular, se vinculan de manera más directa con la temática del *mobbing* los artículos 1, 2, 5 y el preámbulo. Se reitera que las disposiciones se encuentran transcritas en el anexo obrante en el presente trabajo.

En este instrumento en particular, desde la revisión del Preámbulo se puede observar de qué manera se pretende dar un marco regulatorio integral que permita a las personas gozar libremente de sus derechos, en libertad e igualdad, garantizando también, protección ante los ataques; lo que se constituye como fundamento de base para condenar los casos de *mobbing*.

El preámbulo manifiesta lo mismo que detalla el artículo 1 de la declaración universal de derechos humanos (dada la igualdad de todos, somos dignos de que sean respetados todos nuestros derechos sin ser sometidos a menoscabos innecesarios).

El artículo 1 enumera ciertos derechos que deben ser protegidos: vida, libertad y la seguridad de la persona.

El artículo 2 consagra la igualdad de todas las personas, mereciendo igual trato sin ningún tipo de discriminación. Como puede apreciarse en este artículo se protege los derechos de igualdad ante la ley de las personas y la no discriminación.

Finalmente, el artículo 5 reglamenta la protección a la vida personal de los seres humanos.

Como puede visualizarse en esta declaración son muy similares los bienes jurídicos y derechos merecedores de protección en relación a los que surgen de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

## **2.3 Pacto de San José de Costa Rica – Convención Americana sobre Derechos Humanos**

Este instrumento, de gran valor por sus aportes y que constituye derecho vigente en nuestro país, contiene numerosas disposiciones de relevancia para la temática, entre

las que cabe señalar los artículos 5 y 11 que regulan el derecho a la integridad personal y la protección de la honra y de la dignidad, respectivamente; que se transcriben en el anexo correspondiente.

Tal como se ha señalado previamente, el eje es la persona, su dignidad y todo lo que implica su protección; de modo que es fácil identificar el bien jurídico protegido.

Dos artículos revisten vital importancia en el Pacto de San José de Costa Rica: 5 y 11.

El artículo número 5 exterioriza un concepto de carácter general que engloba derechos específicos a proteger. Como aspecto genérico ampara la integridad personal abarcando ésta el cuidado de las integridades psíquica, física y moral.

El artículo 11, en cambio, expresa la protección de la honra y dignidad de una persona. Entendiéndose éstas como cualidades de una persona que merece respeto porque actúa con responsabilidad, prudencia y diligencia.

El derecho de uno es el derecho de todos, por lo que debe ser respetado sin que quepa duda alguna.

#### **2.4 Declaración Social Laboral del Mercosur**

Esta Declaración de relevancia en la materia bajo análisis en el presente trabajo, fue efectuada en Río de Janeiro, Brasil, en Diciembre de 1998. Entre los más relevantes se destacan el artículo 1 que garantiza una serie de derechos y obligaciones para los Estados. Y el artículo 5 que promueve la eliminación del trabajo forzoso; cuya transcripción obra en el anexo.

El valor agregado de este documento, es que constituye regulación específica en materia social y laboral; por lo que de manera directa hace referencia a las conductas que posiblemente podrían ser consideradas como típicas de acoso laboral y de otras figuras semejantes.

El artículo 1 es interesante por 2 cuestiones: por un lado, encontramos la protección de diferentes tipos de derechos: igualdad de oportunidades, no discriminación, ocupación efectiva en lo que a trabajo se refiere.

Por otro lado, y aquí está lo más interesante: impone una obligación a los Estados partes de esta Declaración en adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la plena vigencia de estos derechos.

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

Fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966 y entró en vigencia en Enero de 1976. Consagra, también en numerosas disposiciones derechos que deben ser protegidos; entre los que se destacan los artículos 6, 7, 8, 12; que se transcriben en el anexo.

Este instrumento y la consagración de derechos que enumera, constituyen un aporte significativo, fundamentalmente por la especificidad de las normas y las obligaciones puntuales que pesan sobre los Estados, de manera que no tienen posibilidad de eximirse de la responsabilidad de regular, controlar y garantizar el pleno ejercicio de los derechos de los ciudadanos.

El artículo número 6 reglamenta el derecho a trabajar de una persona, lo que conlleva una multiplicidad de tareas por los Estados partes, entre las que se destacan: formación técnico profesional de las personas normas que garanticen progreso económico, cultural y social facilitando la plena ocupación en el ámbito laboral.

El artículo 7 protege diferentes cuestiones que revisten total semejanza el artículo 14 bis de nuestra carta magna: condiciones dignas y equitativas de labor, igual remuneración por igual tarea, jornadas de descanso y vacaciones pagadas, retribución justa.

El artículo 8, muy importante por cierto otorga la permisión a los trabajadores de crear y elegir sus respectivos sindicatos. Son libres de elegir a que sindicato afiliarse, aunque algo fundamental destaca: a pesar de tener libre elección de sindicatos, deben obligatoriamente respetar lo que cada uno de sus estatutos establezcan en las respectivas organizaciones.

Por último, y extremadamente necesario los Estados partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias que conduzcan a proteger la salud tanto física como mental de las personas.

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

Este documento fue elaborado en Nueva York en 1966 y reviste importancia en tanto dispone cuáles son aquellas conductas prohibidas, muchas de las cuales podrían

ser consideradas típicas del *mobbing* las que enumera el artículo 26, que garantiza la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación.

Si bien las disposiciones de este Pacto resultan genéricas y no aportan muchas más garantías a las ya expuestas, son valiosas en tanto fueron sancionadas en 1966 y significan una base indiscutible de fundamento de la protección que se le debe garantizar a las personas en todo contexto, lo que también incluye las situaciones que tengan lugar en el marco de relaciones laborales. Para ampliar la información, se sugiere revisar la transcripción obrante en el anexo.

Este pacto vuelve a enumerar derechos detallados precedentemente, principalmente en su artículo 26 que otorga la protección de la igualdad ante la ley de todos y el derecho a no sufrir ningún tipo de discriminación.

## **2.7 Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.**

Convención popularmente conocida como Belem Do Pará, resulta relevante porque sus disposiciones también aplican al ámbito laboral, por lo que podría el *mobbing* vulnerar estos derechos.

Define a la violencia como cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el ámbito privado e incluye la violencia física, sexual y psicológica en la familia o en el lugar de trabajo. (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 4)

Si bien las disposiciones de este instrumento no pueden ser utilizadas de manera general para todas las personas, sí constituyen un documento de suma relevancia para las mujeres, en tanto les brinda protección específica y permite avanzar en la cuestión de género de manera particularizada.

De acuerdo a lo esbozado en este punto es importante concluir que, si bien numerosas disposiciones internacionales regulan de manera indirecta derechos que una situación de *Mobbing* podría vulnerar, el resultado demuestra que todos los pactos, convenciones y declaraciones poseen similares bienes jurídicos y derechos reconocidos, y como tales merecedores de protección.

Del análisis de cada instrumento internacional extraigo los bienes y derechos de carácter tuitivo por parte de las regulaciones pertinentes: vida, honor, salud, privacidad, integridad física, psíquica y moral.

### **3. Regulación de la temática en el Derecho Comparado**

En este apartado se revisará brevemente la normativa vigente en las regulaciones de algunos países que hacen referencia con mayor o menor grado de especificidad la situación del *mobbing*, se revisará fundamentalmente la regulación en algunos países de Europa y otros de América Latina; que pueden servir como punto de referencia para revisar luego la situación en nuestro país.

Este análisis permite revisar cómo otros países han regulado específicamente o no las cuestiones vinculadas al acoso laboral.

#### **3.1. España**

Es interesante la reseña que plantea Tomasetti (2013, p. 5) al afirmar que ha sido definido como un ‘psicoterror laboral’ y enumera sus manifestaciones más comunes, a saber:

- Las acciones ejercidas contra la reputación de la víctima
- Las acciones ejercidas contra la dignidad
- La manipulación de la comunicación o la información
- Las acciones contra el ejercicio de sus actividades laborales

Sara Llovera y Alfaro (2014, p. 14) analizando el estatuto de los trabajadores (año 1995) sostienen que “el acoso moral constituye una de las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador de acuerdo con lo previsto en las letras a y c del apartado primero del artículo 50” y luego agregan que “también el caso moral podría dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el supuesto del acosador, de acuerdo con la previsto en la letra c del apartado segundo del art. 54.”

Recurriendo al estudio de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden nacional, se sostiene que “ha sido aceptado por la doctrina que el ‘*mobbing*’ se encuentra implícitamente recogido en los apartados 11, 12 y 13 del Art. 8” (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p. 14)

El Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, sí reconoce como falta grave expresamente el acoso moral; lo que constituye claramente un notorio avance, en relación a otros ordenamientos que se encuentran en clara desventaja en relación a la situación normativa.

Por otro lado, en la ley reguladora de la jurisdicción social, el artículo 96 “prevé una inversión de la carga de la prueba en ‘aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados en discriminación’” (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p. 16)

El acoso moral define a “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnica, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar con su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo” (Moyano Cofre, 2007, p. 5)

Más allá de las consideraciones efectuadas, cabe señalar de qué manera el caso español resulta relevante en tanto ha dado un salto cualitativo en debatir sobre la necesidad de prevención, postura que han sostenido tanto desde los partidos políticos, como desde los sindicatos. (Agurto Gonzalez & Tamayo Melgar, 2009, p. 8)

Me parece conveniente y fundamental destacar la legislación española en lo que a sanción sobre esta figura refiere ya que lo cataloga como injuria grave. Es decir, no estamos hablando de un simple hostigamiento, sino de algo muy complejo que como sucede en España debería pasar en nuestro país a la hora de proceder al análisis concreto del caso y determinar la sanción correspondiente.

Por lo que, sin ningún tipo de dudas es fundamental que dispongamos de una flexibilización normativa teniendo muy en cuenta las medidas que ha tomado el derecho comparado y dar respuestas a la situación que atraviesa nuestro país respecto a la figura del Mobbing.

### **3.2. Italia**

Tal como lo señala Tomasetti (2013, p. 4) el mobbing en Italia es considerado “como un estrés social denominado como ‘doppio mobbing’ o doble ‘mobbing’, considerándose que la víctima objeto de ‘mobbing’ no puede enfrentar el problema y se encuentra impedida de dominar sus reacciones emocionales que le provoca dicha situación”.

El caso de Italia tiene relevancia, porque el abordaje es diferente, en tanto no se plantea como afectando a algunos sujetos en virtud de su 'debilidad', sino que es "un fenómeno racional vinculado a condiciones objetivas de competencia individual y de eficiencia en las organizaciones, en especial de las organizaciones públicas." (Agurto Gonzalez & Tamayo Melgar, 2009, p. 6)

Como es posible apreciar, este enfoque ensaya fundamentos que expliquen las causas del mobbing, el deseo individual de competición que ocurre dentro de las organizaciones.

Es un poco curioso lo que pone de manifiesto la figura del Mobbing en Italia porque la víctima se ve castigada desde 2 puntos de vista: por un lado sufre el acoso propiamente dicho, pero por el otro queda imposibilitada de efectuar una reacción que le permita enfrentar un problema de estas características.

Parece que queda en una situación de indefensión de tal magnitud que no puede reaccionar ante tal problema.

Igual también merece un análisis aparte la figura en este país porque influye en mayor medida lo referente al desempeño que tengan las personas en las organizaciones desde su eficiencia. Es un ámbito totalmente competitivo aquí por lo que puede apreciarse que quien rinde menos es quien sufre más.

### **3.3. Francia**

En el caso de Francia, la regulación se encuentra en el Código de Trabajo que dispone en el artículo L 122-49 párrafo 1 que:

Ningún trabajador debe sufrir actos repetidos de acoso moral que tengan como objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional. (Moyano Cofre, 2007, p. 5)

También cabe señalar que la ley de "modernización social" del año 2002, contiene un capítulo íntegro titulado "Lucha contra el harcèlement moral" (Agurto Gonzalez & Tamayo Melgar, 2009)

Muy interesante resulta ser en Francia la normativa referente al acoso Laboral porque lo reglamenta de 2 maneras. Por un lado, y fundamental, regula la figura autónomamente en un artículo en el Código laboral conceptualizándolo.

Por otro lado el acoso laboral en Francia tiene su propia ley que no solo conceptualiza a este fenómeno, sino también brinda soluciones para sortear esta dificultad.

### **3.4. Bélgica**

Señala Moyano Cofre (2007, p. 5) que la ley belga del año 2002 brinda protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, al disponer que:

Las conductas abusivas y repetidas de cualquier origen, externo o interno a la empresa o a la institución, que se manifiestan en particular por medio de comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos, y escritos unilaterales, que tienen por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una trabajador o de otra persona a la que sea de aplicación el presente capítulo, en la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo, o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Aquí cabe hacerse una salvedad. La ley belga regula la violencia laboral, que no es lo mismo que acoso laboral. Si bien tienen sus semejanzas, también se encuentran diferencias.

La violencia laboral es algo de carácter generalizado que se produce en un determinado momento en cuestión. El acoso laboral, en cambio, es un proceso muy sutil que de a poco va deteriorando psicológicamente a la víctima. Es un proceso continuo y con efectos mucho más nocivos para con la víctima.

### **3.5. Suecia**

Tal como lo señala Velazquez (2002, p.3), Suecia es el país que más ha tratado el tema y tiene “una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo”. Dicha normativa del año 1993 que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos y establece dos principios generales:

1. Que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo

2. Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. (Velazquez, 2002, p. 4)

Según las estadísticas oficiales que reseña Velazquez (2002) existen en Suecia datos de interés que revelan la incidencia del acoso moral en el trabajo. Eso es reflejo de tomar el tema como una verdadera problemática que requiere del abordaje integral y el compromiso de todos los sectores involucrados.

A esta ley la denomino de PREVENCIÓN, CESE Y SANCIÓN, puesto que pone de manifiesto no solo medidas para evitar que se configure el acoso laboral, sino que también en caso de haberse presentado el Mobbing dispone de los mecanismos necesarios para que cesen los comportamientos hostiles otorgando finalmente las sanciones correspondientes a quienes incurran en este tipo de conductas atentando con otras personas.

### **3.6. Colombia**

Otro de los casos destacados de América Latina es Colombia, que tiene regulado específicamente el acoso laboral.

En tal sentido, Tomasetti (2013, p. 5) destaca la sanción de la Ley 1010 en el año 2006, que señala que acoso laboral:

Es toda conducta persistente y demostrable ejercida de parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminado a infundir el miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

Es importante considerar que el eje para la tipificación de las conductas, en este caso se centra en el objetivo que se prosigue con ellas.

Si bien son múltiples las finalidades que persiguen los acosadores al realizar esta clase de hostigamientos me parece fundamental remarcar que a mi criterio hay una doble finalidad que se destaca por sobre las demás: por un lado que la persona abandone voluntariamente el puesto de trabajo evitándose así el pago de una indemnización, y por el otro, neutralizar a la víctima cuando los superiores creen que dadas las excelentes capacidades que posee la víctima pueda acarrear una amenaza a la estabilidad de los propios jefes.

#### 4. Conclusiones Parciales

Luego de haber revisado en este capítulo lo que se vincula a las disposiciones internacionales, es posible arribar a algunas conclusiones preliminares que se exponen seguidamente y que serán retomadas en las conclusiones finales.

.En primer lugar destacar el abordaje desde los derechos y bienes a tutelar, para poder enfocar desde esa óptica y la vulnerabilidad de los mismos, aquellas conductas que podrían configurar casos de *mobbing*. Es decir, la manera de tipificar el *mobbing*, es a partir de los derechos y garantías que se vulneran, los bienes jurídicos que se ven afectados. Para lograr que en nuestro país sea regulada la figura del Mobbing expresamente necesitamos saber qué es lo que la misma menoscaba. Por lo que al precisar esto quiero demostrar que para encontrar una solución (Regulación) primero debemos concentrarnos en demostrar que se vulnera (Identificación del problema y derechos vulnerados).

Algo fundamental que debemos tener en cuenta es que los derechos vulnerados en el ámbito laboral no siempre refieren a una situación de Mobbing. Por esto es primordial analizar con objetividad los hechos desarrollados y en base a eso proceder a la utilización de los mecanismos específicos para protegerlos.

Estos derechos, inalienables, no son suprimidos al entrar al mundo laboral, de manera que siempre debe garantizársele a la persona el pleno ejercicio de sus derechos.

Si bien no todos los países regulan expresamente el acoso laboral, avances normativos claramente existen. Por lo que en nuestro país debemos tener en cuenta estas regulaciones como punto de partida para poder incorporar de una manera totalmente integral la figura del Mobbing.

Me gustaría sacarle mucho provecho a lo que sucede en Francia por ejemplo, ya que regulan de doble manera la cuestión, lo que nos brinda una gran ayuda para que podamos llegar a tener al Mobbing como una figura autónoma no solo en una legislación especial, sino también mediante su incorporación sin ningún tipo de vacilación en la Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país (n° 20744) que es la encargada de la regulación del sistema laboral argentino.

### **Capítulo 3 – Disposiciones normativas relevantes en Argentina**

En los capítulos precedentes se ha podido revisar la figura del *mobbing* y caracterizarla de manera acabada, como así también analizar qué regulación a nivel internacional y en el derecho comparado rige la materia.

En esta oportunidad se estudiarán cuáles son las disposiciones que en Argentina, de manera indirecta, ya que no se cuenta con regulación específica a nivel nacional han abordado la problemática del *mobbing*. Así lo plantea López Achaval (2007, p. 2) cuando afirma que “Argentina aún no ha receptado en su legislación este fenómeno del *mobbing*”.

Y ensayando una explicación de las causas sostiene que “quizás la razón de esta ausencia legislativa se deba a que usualmente la ley suele llegar tardíamente a la regulación de las conductas que pretende reglar; y el acoso moral en el trabajo, no parece ser la excepción”. (López Achaval, 2007, p. 2)

Zurbriggen y Dallo (2014, p. 4), por su parte afirman que “la política legislativa vinculada a la violencia en el ámbito de las relaciones laborales, en la actualidad se encuentra en plena y positiva evolución”.

Por su parte, Angelelli y García (2004, p. 4) afirman que “si bien en la Argentina existe legislación vigente sobre violencia laboral, se carece de herramientas específicas para prevenirla, sancionarla y erradicarla”.

#### **1. Constitución Nacional**

Conforme la estructura jerárquica de las leyes, corresponde analizar en primer término a la Constitución Nacional, norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico.

En relación a ello, cabe hacer la siguiente salvedad: no se hará referencia en este apartado a las disposiciones de los instrumentos internacionales que han sido incorporados a través del Artículo 75 inciso 22, a partir de la reforma del año 1994, en función de que los mismos han sido oportunamente descripto en el capítulo anterior, a cuya lectura se remite.

En cuanto a la normativa del texto propio de la Constitución Nacional, es importante señalar de qué manera se brinda un marco general en materia de derecho del trabajo.

La incorporación responde al Bloque de Constitucionalismo Social. En tal sentido se sostiene que “el programa constitucional de 1957 en su artículo 14 bis recupera y sistematiza el constitucionalismo social” (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 310)

Es así que el artículo 14 bis se ha convertido en la consagración de esta segunda ola del constitucionalismo y que enumera los derechos de los trabajadores, se remite a su lectura en el anexo que obra al final del presente trabajo. Sin embargo, del catálogo de disposiciones que se consagran en el artículo 14 bis de la Carta Magna, no todas refieren, ni siquiera de manera indirecta al *mobbing*.

Por su parte, Tomasetti afirma que la Constitución Nacional contempla “la igualdad de oportunidades” (2013, p.2), situación que se ve violentada en los casos de *mobbing*, porque la víctima se encuentra sometida a un conjunto de prácticas claramente desventajosas, incluso en relación a otros.

Mehrar, también hace referencia a la Carta Magna que en el artículo 14 bis “asegura al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor” (Mehrar, 2014, p. 2) En tanto, tal como se había señalado previamente, todos los tipos de *mobbing* en mayor o menor grado afectan esta garantía consagrada constitucionalmente.

Bidart Campos, además del análisis constitucional general del derecho al trabajo, plantea una reflexión en relación a qué son las condiciones dignas y equitativas de labor y plantea que “se vincula con la propia dignidad humana empeñada en el trabajo y con el plexo de valores constitucionales.” (Bidart Campos, 2006, p. 196)

Y agrega que además de la remuneración y duración “podríamos añadir que ellas se satisfacen también mediante la comodidad, higiene y decoro del lugar donde el trabajo se presta, y mediante la debida atención de las situaciones personales del trabajador (edad, maternidad, capacidad disminuida, etc.)” y concluye afirmando que las condiciones dignas y equitativas “apuntan a un aspecto material u objetivo (lugar o modo de trabajo) y a otro personal o subjetivo (situación personal del trabajador”. (Bidart Campos, 2006, p. 196)

Sagüés también se refiere a las condiciones dignas y equitativas de labor y sostiene que, en términos generales “debe respetar la dignidad del dependiente, es decir, evitar cualquier situación que atente contra su calidad humana”. (Sagüés, 2003, p. 655)

Miroló al analizar los derechos individuales de los trabajadores menciona:

- **Condiciones dignas y equitativas de labor:** el derecho a desempeñarse en condiciones de higiene y seguridad, no exceder las posibilidades normales de esfuerzo y posibilitar recuperación y reposo, en definitiva, encontrándose prohibido cualquier prescripción legal o contractual que provoque un desmedro físico o moral en atención a la dignidad humana del trabajador.
- **Jornada Limitada:** derecho impuesto por la necesidad de resguardar su integridad, su recuperación frente a la fatiga y la posibilidad de armonizar sus actividades laborales con otras propias de la vida, como es la familiar y cultural.
- **Descanso y vacaciones pagas:** la necesidad de resguardo de la integridad psicofísica de los trabajadores, posibilitando que gocen del respectivo descanso, sin la incertidumbre que significa encontrarse privado en los días referidos de la necesaria retribución que le garantice el alimento, la salud y el esparcimiento.
- **Retribución justa:** concepción del salario que contemple en cada caso, el trabajo prestado, el producto de ese trabajo, las necesidades del trabajador y de su familia, y el bien común, surgiendo el monto justo de una retribución, de la ponderación razonada y global de esos diversos factores.
- **Igual remuneración por igual tarea:** requiere para su aplicación dos supuestos específicos, uno cualitativo (el desempeño de los sujetos en la misma clase de trabajo) y otro cuantitativo (que el trabajo sea también el mismo), ello implica que debe tratarse del realizado en una jornada idéntica de rendimientos similares. (Miroló, 2003, p. 113)

Por ello, se analizará seguidamente de manera más detallada, invirtiendo la lógica, analizando aquellas disposiciones, independientemente, de su ubicación en el texto constitucional, que se ven vulneradas en los supuestos de *mobbing*.

En tal sentido, es interesante el análisis que al respecto efectúa González Pondal analizando no sólo este artículo sino de manera integral nuestra Carta Magna para identificar todos los supuestos vinculados y sostiene que el *mobbing* contradice y/o viola:

- El **Preámbulo**, puesto que no busca afianzar la justicia, consolidar la paz, promover el bienestar general ni asegurar los beneficios de la libertad, sino que constituye una conducta condenable por Dios
- El **artículo 14** puesto que se ataca ese ‘derecho a trabajar’, cuando pretende la retirada del dependiente de la empresa

- El **artículo 14 bis** en relación a las ‘condiciones dignas y equitativas’ de labor, cuando se torna insufrible la relación laboral
- El **artículo 14 bis** en relación a las ‘jornadas limitadas’ en tanto se exceden en explícito daño al trabajador, violándose el ‘descanso’ y las ‘vacaciones’.
- El **artículo 14 bis** si el acosador echa mano al recurso de reducción de sueldos, atentando contra la ‘retribución justa’ y la disposición de ‘igual remuneración por igual tarea’
- El **artículo 14 bis** en relación a la “estabilidad del empleado público”, si se trata del hostigamiento psicológico ocurrido en el ámbito de la administración pública.
- El **artículo 15** en tanto dispone que en la ‘Nación Argentina no hay esclavos’, dado que se pretende instaurar una suerte de esclavitud con el sometimiento desquiciada a la voluntad antojadiza de quien manda
- El **artículo 16** que determina que todos los habitantes ‘son iguales ante la ley’
- El **artículo 17** en tanto establece que ‘la propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley’
- El **artículo 18** que expresa la abolición de ‘todo tipo de tormento’
- El **artículo 19** que dispone que ningún ‘habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe’ (Gonzalez Pondal, 2012, p. 63)

En función de lo expuesto, es posible concluir que no son pocas las disposiciones que se ven afectadas en diferentes grados ante los casos de *mobbing*.

Por supuesto, habrá que analizar en cada caso concreto cómo se han dado los hechos (si la víctima ha abandonado o no el trabajo, si hubo extensión de carga horaria, si hubo falta de descanso y/o vacaciones, si hubo reducción de sueldo, si la víctima presenta daños irreversibles a nivel físico y/o psicológicos, el tipo de acoso, la duración del mismo, las condiciones generales del trabajo y de la víctima, etc.) y de qué manera lesionan en mayor o menor medida los derechos que se han consagrado en la Carta Magna.

Además, sobre estos aspectos es fundamental tener presente la interpretación que los jueces han formulado al respecto y que permiten comprender el alcance y los supuestos de aplicación.

También considero totalmente fundamental que a la hora de implementar los diferentes mecanismos tendientes a lograr la regulación de la figura del Mobbing, se analice en profundidad la estructuración de los derechos laborales que reglamenta nuestra carta magna.

Es imposible obviar lo que establece la Constitución puesto que las normas reglamentarias de todo el ordenamiento deben guardar una total armonía con lo que la misma establece.

## **2. Ley de Contrato de Trabajo**

Sin lugar a dudas, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, constituye la columna vertebral del derecho laboral en nuestro país. Por lo que su análisis resulta imprescindible.

Sin embargo, y pese a la importancia indiscutible de esta normativa, cabe señalar que la misma no hace referencia de manera expresa al *mobbing*. Por lo que, como ocurrió en el apartado anterior, se analizan únicamente las disposiciones que garantizan derechos y condiciones para los trabajadores que se ven afectadas en los casos de acoso laboral.

Zurbriggen y Dallo afirman que “si bien la Ley de Contrato de Trabajo no regula específicamente el tema, el mismo se encuentra abarcado implícitamente en varios de sus artículos, reguladores de conductas y parámetros que, de ser violados, podrían configurar *mobbing*.” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 7)

Por otro lado, Assad, Contrera y Contrera (2010, p. 112), plantean que destacando las disposiciones del artículo 75 de la ley de contrato de trabajo que “si bien el *mobbing* va mucho más allá de un incumplimiento contractual y da lugar a resarcimiento con base en el derecho común, ello no excluye el deber de indemnidad que recae sobre el empleador.”

Y también sobre las obligaciones que pesan sobre el empleador en base al artículo 75 afirman que “los daños que sufra el trabajador como consecuencia de incumplir con el deber de seguridad deberán ser reparados por las normas que regulan sobre daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.” (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 113)

En referencia al artículo 76 que se vincula con el “deber seguridad por parte del patrón”, también lo señalan como una de las disposiciones que se vinculan con el tema de *mobbing*.

También Tomasetti (2013, p. 2) hace referencia a los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que son aplicables al tema, a saber: “62 ‘obligación genérica de las partes’, 63 ‘principio de la buena fe’, 65 ‘facultad de dirección’, 66 ‘ius variandi’, 75, ‘deber de seguridad’, 78 ‘deber de ocupación’, 81 ‘igualdad de trato’, 242 ‘extinción del contrato por justa causa””.

A fines de no extendernos más allá de los objetivos previstos para el presente trabajo, se ha elaborado un anexo de normativa donde se han transcripto los artículos relevantes en la materia, a cuya lectura se remite.

Tal como ocurre con la Constitución Nacional, tampoco hay en la Ley de Contrato de Trabajo disposiciones que de manera específica regulen la situación de acoso laboral.

Sin embargo, resulta posible extraer de la normativa una serie de presunciones y derechos para el trabajador que deben ser respetados en todos los supuestos, incluidos los casos de *mobbing*. De modo que, el hecho de que no exista regulación específica no significa que no haya reglas generales que apliquen a estos supuestos ni que el trabajador se encuentre absolutamente desprotegido.

Muy importante es extraer de este apartado los artículos relevantes que refieren de manera indirecta a la figura de Acoso Laboral o Mobbing:

- **Artículo 17:** prohíbe hacer discriminaciones.
- **Artículo 62:** menciona que las partes están obligadas activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la mentada ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad. (OBLIGACIÓN GENÉRICA DE LAS PARTES)
- **Artículo 53:** hace referencia a la buena fe
- **Artículo 65:** a la facultad de dirección.
- **Artículo 66:** concede a la empleadora la facultad para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Sin embargo, existen situaciones que no constituyen un mero exceso en las facultades de dirección y de organización de la empleadora, sino que importan un comportamiento deliberado e ilícito como el acoso laboral que se expresa como ejercicio deliberado y abusivo del poder. (IUS VARIANDI)
- **Artículo 68:** refiere a las modalidades de su ejercicio

- **Artículo 81:** igualdad de trato
- **Artículo 172:** capacidad y prohibición de trato discriminatorio.

Como podemos apreciar en estos artículos vemos claramente los derechos que deben protegerse y respetarse en el ámbito laboral, los cuales vuelvo a reiterar puesto que fueron puestos de manifiesto en el capítulo anterior cuando se detalló lo que establecen los diferentes instrumentos internacionales que se vinculan a los derechos que deben ser amparados (entre ellos aquí encontramos la igualdad de trato, por ende implica la prohibición de efectuar tratos discriminatorios)

### **3. Otras disposiciones Nacionales**

Nuestro ordenamiento jurídico no se limita a la Constitución Nacional, ni a la Ley de Contrato de Trabajo, sino que el sistema normativo es más amplio y se constituye, analizándolo en base al tema del acoso laboral que es el objetivo del presente trabajo, de una serie de leyes y decretos que se revisarán en este apartado.

Es importante tener presente que la falta de sistematicidad del ordenamiento jurídico, no significa que los ciudadanos no gocen de todo el conjunto de derechos y que será cuestión de análisis en cada caso concreto ver cuáles son las prerrogativas que en dicha oportunidad corresponde aplicar y de qué manera se articulan con otras.

Se enumeran a continuación aquellas leyes que de manera más o menos directa se vinculan con el acoso laboral, sólo en las disposiciones que se refieren a la temática.

#### **3.1 Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo. Reforma del art. 75 Ley 20.744**

La ley de Riesgos del Trabajo que modifica el artículo 75 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, contiene otras disposiciones que resultan de relevancia para la temática del acoso laboral.

En tal sentido, Assad, Contrera y Contrera al referirse a esta ley señalan como relevantes los artículos 1, 2, 4, 6, 18, 20 y 39. Estos artículos hacen referencia a los objetivos de la normativa, el ámbito de aplicación, las obligaciones de las partes, las contingencias, la muerte del damnificado y la responsabilidad civil.

El artículo 1 refiere al deber de prevención de las diferentes organizaciones en lo que a siniestralidad laboral se refiere. Por otro lado, en caso de haberse producido un accidente la obligación de reparar los daños derivados por motivo u ocasión del trabajo.

El artículo 2 reglamenta a quienes se les va a aplicar la ley de riesgos del trabajo, la cual rige tanto para el ámbito público como el privado.

El artículo 4, por su parte, establece un principio de cooperación entre aseguradoras, empleadores y empleados con el fin de implementar las medidas conducentes a la prevención de los riesgos laborales.

En el artículo 6 se establece el procedimiento a seguir por el damnificado en caso de sufrir un accidente o enfermedad con motivo u ocasión del trabajo. Siempre deberán hacerse presentes ante la Comisión Médica para que pueda establecer que la afectación del trabajador proviene por un agente relacionado a su trabajo, y no a uno ajeno al mismo.

El artículo número 18 nos brinda la posibilidad de acceder a la pensión por fallecimiento, en caso que se produzca la muerte del damnificado.

En el artículo 20 se disponen las diferentes prestaciones que brindarán las ART en caso de sufrir los trabajadores algún tipo de contingencia (entre las que podemos mencionar servicio funerario, prótesis y ortopedia, asistencia médica, etc.)

Finalmente, el artículo 39 establece la posibilidad de que el damnificado o sus derechohabientes puedan obtener del responsable la reparación por los daños y perjuicios sufridos a causa de la contingencia respectiva.

### **3.2 Decreto N° 658/1996 (Reglamentario de la Ley N° 24557)**

Además, de la ley 24557 de Riesgos de Trabajo que ya fuera oportunamente analizada, resulta de relevancia en tanto reconoce en su preámbulo que:

Ha habido un cambio en la concepción de las enfermedades profesionales, ya que tradicionalmente se sostenía un sistema netamente compensatorio de los riesgos de trabajo: donde sólo se declaraba enfermedad profesional a los casos de incapacidad laboral, vinculando así la incapacidad física del trabajador con la imposibilidad de éste de generar ingresos. (López Achával, 2007, p. 2)

Luego agrega que en la actualidad “se busca fortalecer el concepto amplio de daño a la salud, entendido éste como cualquier clase de menoscabo físico o mental, orientándose de esta forma a la prevención de los daños, para evitar la configuración de enfermedades o dolencias.” (López Achával, 2007, p. 2)

Es muy interesante lo que propone este decreto ya que representa un documento de carácter ampliamente tuitivo a los derechos que tienen los trabajadores en caso de sufrir una afectación. Hoy en día debe responderse sin ningún tipo de vacilación a la persona o personas que hayan sido vulneradas en sus derechos ya sea con un daño de cualquier índole (físico, mental o moral).

### **3.3 Ley 23.592 antidiscriminación**

Fue sancionada en 1988 y presenta como objetivo principal “crear medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.” (Tomasetti, 2014, p. 5)

Los artículos de mayor relevancia vinculados con la temática del presente trabajo son los artículos 1, 2 y 3 que se transcriben en el anexo correspondiente y que refuerzan las sanciones para los casos de discriminación, en sus diferentes posibilidades de configuración.

Si bien la transcripción literal de los artículos obra en el anexo haré referencia a lo que establecen en breves palabras.

El artículo 1 menciona la obligación de reparar los daños injustamente causados a quienes hayan sido vulnerados de alguna manera en sus derechos y garantías reconocidos en la Constitución, principalmente motivos de carácter discriminatorio.

Mientras que los artículos 2 y 3 representan el carácter punitivo del estado poniéndose de manifiesto el castigo a quienes incurran en violaciones de los derechos fundados en motivos discriminatorios sancionando con prisión tales acciones.

### **3.4 Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres**

Esta ley aprobada en el año 2009, significa un avance significativo en la cuestión de género; y brinda elementos adicionales de protección, en este caso de mujeres, de aquellas conductas que podrían ser *mobbing*.

Gonzalez Pondal (2012, p. 81) afirma, en un dato de relevancia sobre los fundamentos de la normativa y de la temática, que “conforme surge de algunas estadísticas, las mujeres son las más afectadas por los comportamientos realizados por los *mobbers*.”

Además, es significativa la regulación en materia procedimental en tanto dispone que los organismos estatales deberán garantizar a las mujeres

La gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado; recibir protección judicial urgente y preventiva; la protección de su intimidad; recibir un trato humanizado evitando la revictimización, y la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 81)

### **3.5 Ley 25.164 para el Empleo Público Nacional y Decreto 1421/2002**

Estas disposiciones, la ley y su decreto reglamentario resulta valioso en tanto consagra en el artículo 24 inciso e, una sanción a un caso concreto de conducta que podría ser considerada *mobbing*; dado que “sanciona con cesantía el accionar del agente que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica e induzca u obligue a otro agente a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal”. (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 5)

A modo de conclusión sobre el análisis de las disposiciones que de manera indirecta se vinculan con el *mobbing*, cabe señalar el planteo que al respecto efectuó López Achával (2007, p. 3) que sostuvo que:

El acoso moral no es una enfermedad para la víctima, ni mucho menos un accidente. En todo caso, el *mobbing* puede ser considerado causa, agente, que lleve eventualmente al trabajador a un accidente de trabajo (ocasionado por un trastorno psíquico) o a la configuración de enfermedades profesionales (estén estas últimas incluidas o no en el listado actual)

Pero es clave la síntesis que afirma “el acoso moral es un factor – y muy grave – de riesgo en el trabajo.” (López Achával, 2007, p. 3) Es por eso que junto, a la ley de contrato de trabajo, como estructura central del ordenamiento laboral en nuestro país; la ley de riesgos del trabajo, con sus modificatorias, constituyen normativa de suma relevancia para la temática que se ha definido en el presente trabajo.

Se reitera en este punto que la normativa no contempla expresamente la situación del *mobbing*, sino que hay meras referencias indirectas y diseminadas por el ordenamiento lo que dificulta severamente su aplicación en casos concretos.

Si bien es muy importante lo que establece la ley para el empleo público, se encuentra centrada específicamente en lo que es acoso sexual. Me parece insuficiente y deberían ser ampliadas las situaciones de padecimientos que puede sufrir una persona, puesto que no necesariamente implica cuestiones de índole netamente sexual.

#### **4. Leyes Provinciales**

En este último apartado, se revisarán aquellas disposiciones que, a nivel provincial, y el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, han avanzado sobre regulaciones más cercanas a la figura del *mobbing*, que podrían, en algunos casos servir de ejemplo y en otros, como una muestra de lo que no debiera hacerse.

También se remite a la lectura del anexo obrante al final del presente trabajo donde se ha transcripto mayor información de la normativa que se analiza en el este apartado.

##### **a. Buenos Aires: Ley 13.168**

Fue publicada en febrero de 2004, y pretende la erradicación de la violencia laboral en el ámbito de la Administración pública; la misma configura la lucha contra el psicoterror laboral que se da con cierta continuidad en dicho ámbito.

Mehrar (2014, p. 3) afirma que esta ley, que fuera reformada por la ley 14.040 “define el ámbito de aplicación, el *mobbing* (maltrato físico, psíquico y social) y enuncia una serie de conductas que prefigurarían la causal de maltrato.” Y agrega que “es interesante la garantía de estabilidad que se introduce sobre aquellos empleados que hayan denunciado ser víctima o fueran testigos de estos sucesos, quienes no podrán ser sancionados, ni despedidos, ni sufrir menoscabos hasta el final del sumario correspondiente.” (Mehrar, 2014, p. 3)

##### **b. Santa Fe: Ley 12.434**

Fue publicada en agosto de 2005, y tiene como finalidad “prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar a los trabajadores la protección necesaria extendiéndose a los denunciantes y testigos del hecho.” (Tomasetti, 2013, p. 3)

En cuanto a la definición de la violencia laboral, la describe como “toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género, maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador.” (Tomasetti, 2013, p. 3)

Otros de los aspectos relevantes es que deja establecida la obligación del Estado y que protege no sólo a las víctimas, sino también a denunciantes y testigos.

#### **c. Entre Ríos: Ley 9671**

Su objetivo fundamental es “prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.” (Tomasetti, 2013, p. 4)

Además, en cuanto a la definición de la violencia laboral la caracteriza como “toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.” (Tomasetti, 2013, p. 4)

Sobre esta normativa Basile (2008, p. 3) afirma que “es una muestra palmaria del esfuerzo legislativo para erradicar el *mobbing*”.

#### **d. Tucumán: Ley 7232**

Fue publicada en octubre de 2002 persiguiendo como objetivo fundamental la erradicación y eliminación de la violencia laboral.

Haciendo referencia a la definición de la violencia laboral sostiene que es “toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él.” (Tomasetti, 2013, p. 4)

Sobre esta ley Zurbriggen y Dallo (2014, p. 5) afirman que la misma es de “aplicación para los tres poderes del Estado, Municipios, Comunas y Entes autárquicos y descentralizados provinciales y municipales” y destacan que “no se limita a conductas que impliquen únicamente acoso sexual” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 5)

#### **e. Misiones: Ley 4148**

Esta ley define a la violencia laboral como “toda acción u omisión que manifieste abuso de poder, que, en el ámbito laboral, funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional ejerzan contra los agentes” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 7) y destaca que el objetivo de esa acción u omisión sea afectar “su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social, utilizando mecanismos de amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico, social y ofensivo” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 7)

### **Provincias que a la fecha no han regulado la figura del ‘mobbing’**

En palabras de Tomasetti (2013, p. 4), eran varias las provincias que no han regulado la figura del *mobbing* y destacan las siguientes: “Chaco, Chubut, Córdoba, Corrientes, Formosa, La Rioja, Mendoza, Neuquén, Río Negro, San Juan, San Luis, Santa Cruz, Santiago del Estero y Tierra del Fuego. (Tomasetti, 2013, p. 4)

Sin embargo, Gonzalez Pondal (2012, p. 82) al referirse a la normativa de la provincia de San Luis del año 2009 la caracteriza como “un ejemplo para no seguir”, destacando aquellos aspectos que la podrían tornar inconstitucional al eximir de responsabilidad al estado provincial por la conducta de los agentes públicos.

Además, y pese a que no se equipara a las legislaciones provinciales, Bustamante Casas señala la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que sólo rige para los trabajadores dependientes de la administración pública local. (Bustamante Casas, 2008, p. 1)

Es interesante el planteo que efectúa López Achával (2007, p. 2) que sostiene que “la única legislación en la materia se ha dado a nivel de Empleo Público”; y de ello cabe hacer la salvedad del caso de Entre Ríos que sí rige para el ámbito privado.

## **5. Conclusiones Parciales**

En este apartado se han analizado diferentes disposiciones que regulan en nuestro país de manera directa o indirecta la cuestión del *mobbing* y/o los derechos, garantías y bienes jurídicos tutelados.

Entre ellos, es importante tener presente que la situación normativa en Argentina es claramente insuficiente, porque no hay regulación expresa a nivel nacional, sólo algunas disposiciones aisladas que de manera parcial e incompleta, y desde un

paradigma diferente, abordan consecuencias de la problemática, sin poder dar respuestas efectivas a una situación que realmente afecta de manera grave a muchos trabajadores.

Las legislaciones provinciales tampoco han logrado dar el salto de calidad que se requiere, dado que son pocas las provincias que lo han regulado y sólo desde la óptica de los trabajadores públicos (salvo el caso de Entre Ríos), lo que dificulta su aplicación generalizada.

Preferentemente cito nuevamente a Entre Ríos puesto que la mayoría de la legislación que encontramos reglamenta el ámbito público, y ha obviado la parte privada.

Pero para nada quiero dejar fuera a lo manifestado por la ley santafesina, puesto que hace una extensión de la protección de las víctimas de acoso laboral. No solamente estamos hablando de la víctima directa, sino también los de carácter indirecto que han podido percibir que un tercero sufre esta situación como lo son testigos y denunciantes de un hecho determinado.

De manera que, a modo de conclusión cabe señalar que las deficiencias más severas y notorias se encuentran a nivel legislativo, si bien esto no será suficiente para revertir una situación traumática, se constituye en el primer paso, esencial para comenzar la transformación socio-cultural que se requiere en estos casos.

A pesar de no contar en nuestro país con disposiciones específicas sobre la figura del Mobbing, deberíamos realizar un análisis acabado e integral de las diferentes legislaciones que se encuentran diseminadas que mencionan de manera directa al acoso laboral. Para luego, realizar un proceso de extracción de entre todas ellas, logrando unificar los diferentes criterios para proceder finalmente a la regulación específica de esta figura, que cada vez más protagonismo va adquiriendo y necesita una solución jurídica de manera inmediata.

## Capítulo 4 – Jurisprudencia y Aspectos pendientes

En este cuarto y último capítulo se analizará de qué manera la jurisprudencia se ha referido a la temática del *mobbing* y cuáles son los aspectos que están pendientes, que la regulación necesita abordar y cuáles son los proyectos que se han presentado.

Esto permitirá avanzar hacia el objetivo fundamental del presente trabajo que se centra en revisar cuál es la situación jurídica del *mobbing* en nuestro país, y de qué manera habría que avanzar hacia un sistema integral que aborde la problemática en toda su complejidad y permita dar soluciones a los trabajadores.

### 1. Jurisprudencia

En este apartado se revisarán los fallos de mayor relevancia en materia de acoso laboral que han significado un avance, pese a la ausencia de regulación normativa.

En este punto ha resultado el poder judicial, un protagonista clave, en tanto al no disponer de otros elementos de los que valerse, se ha forzado la judicialización de los casos, como única alternativa posible para quienes han sido víctimas de conductas que podrían ser tipificadas como *mobbing*.

Es importante tener presente sobre el análisis de la jurisprudencia que se revisarán diferentes aspectos, diferentes juzgados y fundamentos de derechos en diferentes normas, atento la dispersión de regulaciones diversas que han tenido influencia directa o indirecta en la materia, afectando la posibilidad de avanzar sobre ciertos criterios jurisprudenciales generalizados, por la sencilla razón de que no existe normativa en Argentina que regule de manera expresa, concreta y completa el *mobbing*.

#### Caso ‘Dufey’

El caso mencionado es el primer fallo<sup>1</sup> argentino que reconoce al «*mobbing*» como causal de despido indirecto, dicho dictamen fue efectuado por el Superior Tribunal de de Justicia de la Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005.

En el presente caso, la actora desempeñaba tareas, pretendiendo una recategorización de su cargo, ya que la demandada le había asignado funciones

---

<sup>1</sup> Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, “Dufey, Rosario B. c/Entretenimientos Patagonia S.A.”, 06/04/2005

superiores a las que efectuaba habitualmente; de ello surge de las piezas que constan en el expediente solicitando se le reconociera la categoría de supervisora. Ante lo manifestado por la actora, la parte demandada le reconoció un complemento remuneratorio con fecha 23 de noviembre de 2000; las diferencias a su favor por funciones cumplidas en el periodo no prescripto calculadas entre las retribuciones de la categoría que ostentaba y la que pretendía, agregando la demandada que «esta firma liquidará y abonará la diferencia de categoría existente entre la reconocida en sus recibos y la de supervisor con más los rubros, diferencia de puntaje de empleados, diferencias de sueldos anuales complementarios y diferencia de vacaciones».

La actora había manifestado en los hechos que habría sido víctima de «mobbing» como consecuencia de las injurias graves dirigidas por la parte demandada manifestadas en el total desconocimiento de la tareas que la misma desempeñaba; dicha situación dio lugar a que la actora se sometiera a consultas médicas y a una terapia psicológica la cual fue aconsejada por la perito experta en donde aconsejaba dicho tratamiento y además la consecuente suspensión de sus actividades por quince días siguiendo muy de cerca su evolución para su alta médica.

Sin embargo, la parte demandada no había tomado en cuenta el estado de salud de la actora, siendo despedida por «grave injuria laboral».

Es claro, pues, que la enfermedad de la actora fue originada como consecuencia del conflicto laboral y las repetidas acciones de descalificación en cuanto a las tareas que desempeñaba la víctima, acciones propias del hostigador, además de negarse a recibirle los certificados médicos que exhibía la actora a la demandada.

De modo tal que en el presente fallo se hizo lugar parcialmente el recurso extraordinario de inaplicabilidad interpuesto por la actora, reconociéndose de esta manera la persecución laboral sufrida por la víctima objeto de «mobbing», siendo este el primer fallo argentino que reconoce dicho fenómeno. (Tomasetti, 2013, p. 5)

### **Caso ‘Q. B. J.’**

En palabras de Tomasetti (2013):

Este es uno de los últimos casos<sup>2</sup> dictaminados por la Sala VII de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la Capital Federal. El tribunal acoge la denuncia sobre violencia laboral haciendo lugar al reclamo de la parte actora de un despido originado en un estudio jurídico. La parte actora se desempeñaba como secretaria de un estudio jurídico en el mes de abril de 2004 y presentó una

---

<sup>2</sup> Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, “Q.,B.Jc/ C. y otro” 23/05/2006

carta a la empleadora en donde manifestaba las diversas situaciones padecidas a consecuencia de los actos o conductas de hostigamiento cometidas.

En primera instancia, el reclamo pretendido por la parte actora fue desestimado debido a la falta de pruebas suficientes idóneas para acreditar el sistema de esclavitud a la cual estaba subordinada la actora.

Sin embargo, luego de la apelación interpuesta por la demandante, la Sala VII consideró que «era impensable que tratándose de una empleada de casi 12 años de antigüedad no haya merecido una mayor atención o estudio antes de decretarse el despido»; agrega que «el hecho de que aquellas manifestaciones resultasen insustanciales no implica que no merecieran de parte del empleador un mayor análisis que el realizado a la hora de disponer el despido». (Tomasetti, 2013, p. 5)

### **Caso ‘Plaut’**

Sobre este caso<sup>3</sup> en particular es interesante revisar de qué manera la Cámara revocó el fallo de primera instancia, porque:

Sostuvo que las ofensas al derecho a la intimidad pueden materializarse por el acoso sexual en la esfera laboral, siendo causa de aflicción, mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona, que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo en su caso el reproche de la ley y una adecuada reparación.” (Bustamante Casas, 2008, p. 5)

En este caso la señora Mónica Plaut alegó haber sufrido acoso sexual por su jefe de seguridad, motivo por el cual tomó una licencia por enfermedad, y al vencerse ésta inició una demanda civil contra su acosador.

Ante esto la cámara manifestó que fue aprobado el acoso ordenando al acosar la indemnización respectiva a la víctima establecida en 18.600 pesos.

### **Caso ‘Llambir’**

En este fallo<sup>4</sup> la Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba sostuvo que:

La empresa claramente violentó el dispositivo del art. 78 de la L.C.T en su primer párrafo cuando dispone: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo

---

<sup>3</sup> Cámara Nacional Civil, Sala M, “Plaut, Mónica c/Cía. De Servicios Hoteleros S.A. s/Daños y perjuicios” 05/06/2001

<sup>4</sup> Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba – Sala Décima “Llambir, María E. c/Aguas Cordobesas S.A.” 11/11/2004

que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”. (Bustamante Casas, 2008, p. 6)

En este caso lo que sucedió fue que un grupo de trabajadores, entre los cuales se encontraba la señora María Llambir comenzaron a sufrir intromisiones en su faz privada por parte de la demandada, ya que ésta le cambió las claves de informática y teléfono, además de tenerlos sin nada que hacer y ejerciendo constantes presiones para que se retiren aceptando una indemnización que de hecho era muy inferior a la que les correspondía legalmente.

Otros fallos que también se pueden consultar, en tanto de manera más o menos directa se refieren a la materia son los de Ledesma<sup>5</sup>, Veira<sup>6</sup>, S., J.D.<sup>7</sup>, Parals<sup>8</sup>, R.M.R.<sup>9</sup> y el de Maldonado<sup>10</sup> que hace referencia al burn out. Un caso en el que el supuesto no se configura es el de V.A.,R.<sup>11</sup>

Por otro lado, es importante tener presente que hay jurisprudencia de otros países que también se ha expedido en relación a la figura del *mobbing*. Sin embargo, no se avanzará en el análisis de dichos aspectos, en tanto excede los objetivos definidos para el presente trabajo porque ya se ha revisado el derecho comparado y esas pautas son las que los jueces han utilizado para resolver las cuestiones que en dichos países se han planteado.

### **1.1. Criterios jurisprudenciales de relevancia**

Se analizan de manera separada algunos criterios, que han resultado de utilidad para revisar no desde los hechos de cada caso puntual, sino desde una perspectiva más amplia que permita aplicar dichas resoluciones a otras situaciones que podrían presentarse, los criterios que se han tomado.

Es interesante el planteo que efectúa Gonzalez Pondal, al referirse a los diferentes temas y señalar cuáles han sido los casos emblemáticos sobre esa cuestión particular, para clarificar el análisis.

---

<sup>5</sup> Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba, Sala Décima – “Ledesma, Clara C. c/Agua Cordobesas S.A.” – 05/09/2005

<sup>6</sup> Cámara Nacional del trabajo, Sala III, “Veira, Mónica c/Editorial Perfil S.A” – 12/07/2007

<sup>7</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. “S.,J.D. c/Footin S.A.” – 29/04/2011

<sup>8</sup> Cámara Nacional del Trabajo, Sala III, “Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A”. – 22/11/2006

<sup>9</sup> Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, “R.M.R. c/ Boedo 708 S.R.L.” – 08/05/2006

<sup>10</sup> Cámara del Trabajo de San Carlos de Bariloche (Río Negro) – “Maldonado, Lidia B. c/Comisión Médica N° 9” – 13/05/2008

<sup>11</sup> Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala IX, “V.A., R. c/ Pinares de Carrasco SA” – 27/10/2009

En primer lugar, sobre el peso de la prueba psicológica y psiquiátrica se sostuvo que “hay factores de riesgo psicosocial que pueden ser receptados jurisprudencialmente en casos concretos, siempre que se agote el rigor probatorio”<sup>12</sup> (Gonzalez Pondal, 2012, p. 109)

En segundo término, es posible señalar el *mobbing* fundado en la ley 26.485 de protección de la mujer<sup>13</sup>, cuenta con otros elementos, en función de las disposiciones de la ley que busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres (Gonzalez Pondal, 2012, p. 110)

Por otro lado, hay que tener en claro que ciertos incumplimientos contractuales no constituyen *mobbing*. Y en este caso<sup>14</sup> señalan que “era necesario que el actor alegase en forma circunstanciada hechos objetivables que denotasen que había sido pasible de violencia psicológica” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 110)

Tampoco se considera que se configure *mobbing* cuando no hubo prueba de acciones maliciosas del empleador. En tal sentido, se sostuvo<sup>15</sup> que “de la prueba testimonial reseñada no surge que la actora hubiera estado sometida al maltrato que denuncia y al que atribuye el origen de sus dolencias, simplemente refieren haber notado un cambio en el carácter de la trabajadora.” Además, se afirmó que no “existen pruebas que demuestren que el empleador hubiera obrado con malicia, temeridad o por lo menos con ligereza culpable, ni tampoco se acreditó que hubiera cometido algún acto ilícito.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 112) Esto se relaciona de manera directa con lo expuesto al definir y caracterizar el acoso laboral, en tanto la finalidad, el objetivo del victimario resulta fundamental para que se configure el *mobbing*.

Además, tampoco se considera acoso laboral cuando no hubo pruebas de que el traslado fue una maniobra de “*mobbing*”; en tal sentido se sostuvo que “el *mobbing* es un intento deliberado de excluir al trabajador de su puesto de trabajo por la vía de la humillación, acoso general, abuso emocional y/o terror”. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 112)

---

<sup>12</sup> Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, Sala Laboral y Contencioso - Administrativo Laboral, “B. S. M. c/ Hidden Lake S.A.”, 05/05/09

<sup>13</sup> Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso – Administrativo Federal, Sala III, “C. M. L. – Reservada – Inc. Med. c/ defensor del Pueblo de la Nación” – 15/09/09

<sup>14</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “L. D., L. N. c/Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires” 30/09/09)

<sup>15</sup> Cámara 4° del Trabajo, Mendoza, “D., M. R. c/ F., P. D.” 26/07/10)

Acreditar el trato hostil, no significa que sea *mobbing*. En esa dirección se afirmó<sup>16</sup> que: “el trato desconsiderado, desagradable y descortés que imperaba en la empresa estuvo vinculado a situaciones del trabajo, o referidas a su desempeño laboral y no aparece objetivamente relacionado como una persecución u hostigamiento personal subjetiva y específicamente dirigido hacia C.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 113)

También hay que señalar que “lo que pudo haber acontecido en un día no alcanza para constituir “*mobbing*””; en función de ello se dispuso<sup>17</sup> que:

De acuerdo al lapso de tiempo trabajado luego de la reincorporación (un día), no parece posible por una cuestión de lógica y de razonabilidad lo invocado por la actora en cuanto a que en el caso se configuró un claro caso de acoso laboral, hostigamiento psicológico o *mobbing*. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 114)

Por otro lado también se sentenció<sup>18</sup> que no se otorga indemnización por daño moral y psíquico si no se ha probado “*mobbing*” como causa de aquellos perjuicios. “La presencia de una situación de *mobbing* con consecuencias jurídicas requiere la verificación de un reiterado y regular proceder perverso y además que tenga la finalidad de segregar o eliminar al acosado de la comunidad de trabajo” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 117)

En otro fallo<sup>19</sup> se dispuso que correspondía rechazar la figura del *mobbing* por considerar que no existió nexo causal que lo probase.<sup>20</sup>

Otro de los aspectos a analizar es el supuesto de despido indirecto (aquel en que un trabajador se considera despedido por las circunstancias a las que ha arribado la relación laboral), en el que:

La jurisprudencia viene diciendo que, si bien el acoso moral en el trabajo aún no se halla legislado como figura autónoma justificante de la decisión de colocarse en situación de despido indirecto, no resulta menos cierto que el acoso moral en las relaciones laborales constituye injuria que deberá ser apreciada en

---

<sup>16</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “C., Gabriel Julio de Jesús c/ Ed Gar S.A.”, 09/12/09

<sup>17</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Justo, Patricia Verónica c/ Latin Panel Argentina S.A.”, 27/12/10

<sup>18</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c/Audiotel S.A.”, 28/02/11

<sup>19</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Bornstein, Alberto Salomón c/ Siembra A.F.J.P. S.A.”, 08/09/10

<sup>20</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Bornstein, Alberto Salomón c/ Siembra A.F.J.P. S.A.”, 08/09/10

los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 109)

Como se ha manifestado previamente, la importancia de este análisis radica en visualizar qué principios son extrapolables a otros casos y cuáles pueden servir como referencia al momento de definir una regulación que finalmente dé respuestas en Argentina a la situación del *mobbing*, que sigue, a la fecha sin un ordenamiento concreto que la regule y controle, que pueda dar a los trabajadores las garantías que el ordenamiento nacional e internacional le reconoce.

Muy interesante es lo que se refiere en este apartado a la acción maliciosa por parte del acosador. ¿Por qué se dice acción maliciosa? Porque el accionar del acosador no es simplemente un regaño por haber efectuado mal la víctima una respectiva tarea.

La malicia se encuentra en la finalidad, puesto que el acosador con esto no solo persigue el regaño hacia la víctima por las labores que realiza en su trabajo, sino que pretende que la misma abandone voluntariamente su puesto de trabajo evitando así la efectuación del pago correspondiente que se desprende precisamente de la indemnización respectiva.

## **2. Proyectos de Ley presentados**

Sobre este punto y a fines de no extenderse más allá de los objetivos que se han definido para el presente trabajo simplemente se enumerarán los diferentes proyectos legislativos que se han presentado en nuestro país y sus aspectos más sobresalientes, de modo de poder contar con un panorama general de la situación.

Tomasetti (2013) destaca el proyecto de ley de violencia laboral de Mendoza. Por su lado Gonzalez Pondal (2012, p. 126) destaca algunos elementos del proyecto del diputado Osvaldo Nemirosvci, cuya definición del *mobbing* califica como insuficiente para mostrar “el verdadero daño causado por el acoso”. Luego señala algunos aspectos en los que tampoco coincide con el proyecto de la senadora Haidé Giri que refiere al maltrato psicológico que según Gonzalez Pondal “tiene el inconveniente de no mostrar el instituto en toda su esencia, pues puede haber maltrato psicológico que no sea acoso” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 127)

Luego critica el proyecto de la diputada Elisa Carrió por considerar “completamente (...) improcedente la pretensión de que el acosado al que la justicia le

ha dado la razón sea restituido al puesto de trabajo.” (Gonzalez Pondal, 2012, p. 127) También afirma que el proyecto de la Senadora Ada Maza se equivoca al distinguir el acoso moral del psicológico porque no queda clara la diferencia. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 128)

Sin críticas tan incisivas, Basile, destacaba en 2008 que:

En el ámbito nacional existen seis proyectos legislativos que, actualmente, se encuentran en estado parlamentario y comprenden las relaciones laborales del sector público y del sector privado. Cuatro de ellos corresponden al Senado de la Nación (Expte. 3211/03; Expte. 1414/03; Expte. 002703 y Expte. 2635/04) y los dos restantes a la Cámara de Diputados de la Nación (Expte. 3313- D- 04 y Expte. 3004- D- 04). (Basile, 2008, p. 2)

También García y Angelelli (2004), hacen referencia a diferentes proyectos presentados en el Congreso de la Nación que se asemejan entre sí y que buscan prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral.

Por su parte, Assad, Contrera y Contrera, destacaron la labor del Diputado Julio Piumatto por su proyecto presentado en el año 2009. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 114)

Lo importante de los proyectos presentados, que son varios y diferentes, es que pese a las respuestas diversas que se dan en cada uno de ellos, en general hay consenso sobre lo que se identifica como *mobbing* y se pretende dar solución a una problemática que requiere de respuestas desde todos los ámbitos, el legislativo no es el único, pero es uno de los pasos necesarios para seguir avanzando.

Es muy fructífero que se encuentren varios proyectos presentados referentes al Mobbing, pero la realidad demuestra que todavía no se ha podido encontrar una unificación referente a los mismos para lograr definitivamente regular la figura.

Es importante que puedan extraer de cada una de las soluciones aportadas la definitiva, que permita la implementación del Mobbing no solo en la ley de contrato de trabajo (20744), sino también una ley específica que lo regule, por supuesto tanto para el ámbito público como privado, esto es indistinto.

### **3. Aspectos que requieren regulación**

No son pocas las cuestiones que requieren regulación, de hecho, la figura del *mobbing* como tal, requiere de una regulación expresa y completa en nuestro ordenamiento argentino.

Como tal, debiera contemplar diferentes variables que resultan necesarias y que se vinculan con las temáticas que ya se han abordado y a las que la jurisprudencia ha dado respuesta, construyéndolas en base a otros elementos dispersos en el ordenamiento jurídico. Por ello se requiere, revisar los proyectos ya presentados, buscar una alternativa superadora que permita analizar las diferentes problemáticas establecidas en relación al *mobbing* y lograr de esta manera regular la figura del acoso laboral.

La cuestión probatoria es una de las problemáticas. Sobre este punto es importante tener presente lo que resolvió la Cámara en el fallo “B., R.N. v. Galeno Argentina S.A, en tanto se afirmó que:

Rige el principio un dubio pro operario en materia de prueba (artículo 9 ley 20744), el que, tratándose de una mujer trabajadora, alcanza mayor fortaleza debido a la más intensa vulnerabilidad de las mujeres en el universo del trabajo, situación implícita en el comparto *corpus iuris* que apunta a la deconstrucción de los paradigmas que naturalizan tal desventaja.<sup>21</sup>

Por otro lado, en una síntesis que permite visibilizar diferentes aspectos y necesidades se puede sostener que:

- Es un fenómeno que no está contemplado por la LCT y tampoco por leyes especiales que brinden una protección integradora y completa a los trabajadores. Por tanto, es necesario formular algún tipo de respuesta legislativa para solucionar este problema.
- Es necesaria una reforma jurídica que permita contar no sólo con leyes sino también con un organismo específico, el que podría constituirse en el seno del Ministerio de Trabajo, a los fines de que los trabajadores puedan denunciar el acoso laboral. Reforma que debe ir acompañada de la implementación de políticas y órganos controladores del efectivo cumplimiento de la protección para los trabajadores.
- Los empleadores deben hacerse cargo de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores víctimas del *mobbing*, porque justamente son ellos quienes tienen a su cargo el deber de resguardar las condiciones de trabajo y de que el ambiente laboral permanezca inalterable. (Bustamante Casas, 2008, p. 9)

---

<sup>21</sup> Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “B.,R.N. v. Galeno Argentina S.A.” 17/04/2012

Tal como lo plantea Mac Donald (2010, p. 4) la OIT propone algunas soluciones frente al fenómeno del *mobbing* y las reseña en cuatro ejes:

- Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos
- Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes
- Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas
- Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia.

Por otro lado, en posición totalmente diferente a lo que se viene sosteniendo, Livellara (2013) plantea que:

Más que el dictado de una Ley que regule el *mobbing* introducir modificaciones en los Códigos de Procedimientos Laborales de las provincias, regulando medidas cautelares especiales para estos casos, la posibilidad de que la prueba confesional de la víctima quede incorporada como prueba del tribunal y no pueda ser renunciada por la demandada. (Livellara, 2013, p. 5)

El planteo de Basile resulta clarificador en tanto concentra varios de los aspectos de relevancia para definir la situación actual, a saber:

Debemos movernos en medio de una sensación agridulce; por un lado, la satisfacción de ver cómo, poco a poco, el fenómeno del “*mobbing*” y de la violencia laboral en su conjunto, va ganando espacios públicos y la atención de los legisladores; por el otro, la repetición de errores de índole conceptual o la excesiva vaguedad de los términos utilizados, de tal forma que puedan llevar a convertir las normas en meras indicaciones programáticas, sin contenido real y sin posibilidades de realización práctica. (Basile, 2008, p. 4)

Finalmente, concluye Basile (2008, p. 4) para dar más argumentos sobre su postura, que se comparte que:

El problema del “*mobbing*” exige que “los bienes jurídicamente tutelados de los trabajadores que resultan lesionados por el fenómeno del acoso psicológico en el ámbito del trabajo, requiere mencionar los derechos humanos a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto a su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad, a no ser discriminado y respetar las

libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. También se afecta el derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, cuya violación es considerada como discriminación” (2008, p. 4)

Como conclusión de este apartado cabe señalar que la buena noticia es que se va avanzando y se tienen, medianamente identificados los puntos centrales a abordar, pero los desafíos aún son muchos y difíciles.

En base a lo que se pone de manifiesto en este punto encontramos verdaderamente que sabemos lo que significa esta figura no solo conceptualmente, sino también las consecuencias que produce, por lo que debería ser receptada de manera urgente, ya que requiere de soluciones rápidas y concretas.

Buscar mecanismos provisorios para contentar al trabajador no es suficiente porque es algo de índole parcial que no termina de manera integral resolviendo el conflicto.

#### **4. Conclusiones Parciales**

En este cuarto y último capítulo se han podido revisar no sólo los criterios que la jurisprudencia ha fijado sobre la problemática vinculada al *mobbing*, sino también otras respuestas que desde los proyectos legislativos y los aportes de juristas se han expresado orientados a las necesidades que se hacen cada vez más fuertes.

En tal sentido cabe formularse aún nuevas preguntas, seguir manteniendo vivo el debate y plantear cuáles son las cuestiones que sí o sí deben estar reguladas, cuáles no competen a la órbita nacional y son cuestiones de forma que deberán reglamentar las provincias y qué aspectos se encuentran por fuera de la figura del acoso laboral, porque no constituyen *mobbing*.

Sin lugar a dudas, la cuestión probatoria y, en general las cuestiones procedimentales, requieren un debate aparte, se abre un abanico de posibilidades que requieren de un pormenorizado análisis que armonice las soluciones con los regímenes jurídicos locales.

Sin embargo, es indiscutible, a esta altura de nuestra evolución legislativa en la materia y la vasta jurisprudencia que se ha dictado en distintos puntos del país, la necesidad de contar con regulación expresa en nuestro país que consagre el *mobbing*

como una figura autónoma, con características propias, que requiere de otras precisiones y otras soluciones.

Vuelvo a reiterar lo que he puesto más arriba, si bien son claros los avances en relación a esta problemática, falta implementar precisión a esa claridad.

Los aportes efectuados por diferentes autores son muchos, la teoría demuestra que tenemos todas las herramientas necesarias para la regulación, pero falta justamente la practicidad, es decir, poner en práctica estos mecanismos.

## CONCLUSIÓN

A través de estas páginas se han revisado los aspectos más relevantes, desde el punto de vista jurídico vinculados a la figura del *mobbing*. Cabe señalar que más allá de las precisiones técnicas en cuanto a qué conductas podrían ser consideradas como acoso laboral, qué tan amplia debe ser la matriz de factores a analizar y cuáles son las consecuencias físicas, psicológicas, sociales y laborales que podría llegar a enfrentar la víctima, nadie puede negar que el *mobbing* se ha convertido en la actualidad en una de las problemáticas de mayor relevancia no sólo en nuestro país, sino en el mundo.

Es así que no basta con quedarse en meras discusiones sobre aspectos que exceden lo jurídico y sólo buscan pretextos para terminar por dejar sin regular la situación. En la Argentina se cuenta actualmente con un panorama, cuanto menos, alarmante. Más allá de que no existan cifras generalizadas y oficiales de los casos de *mobbing*, es de público conocimiento que hay un gran número de personas que padecen o han padecido situaciones que podrían ser tipificadas como tales. Lamentablemente, eso es sólo el comienzo del problema, porque uno de los aspectos de mayor preocupación es la falta de regulación normativa expresa en nuestro país que aborde la temática en toda su magnitud y complejidad. Esto no resulta una cuestión menor, sobre todo porque implica un nivel de desprotección jurídica que alcanza niveles de mucha conflictividad.

Es interesante destacar en primer lugar la existencia de abundante y nutrida doctrina en nuestro país y en el derecho comparado que ha bregado por la correcta tipificación de las conductas que son acoso laboral, las consecuencias que acarrea, los casos de éxito de otros lugares y los aspectos que se vinculan con la implementación de las políticas que permitan combatir esta problemática.

En segundo término, es preciso remarcar que la jurisprudencia en nuestro país ha avanzado en estos años, pese a la ya mencionada ausencia de regulación específica, en la consagración de la figura, con base a otras disposiciones del ordenamiento jurídico y disponiendo sentencias condenatorias para los empleadores, con sanciones que han evidenciado la figura del acoso laboral en todo su nivel de impacto.

Por otro lado, cabe señalar que en Argentina se han presentado proyectos legislativos tendientes a regular la cuestión del *mobbing*, de manera más o menos

completa y con algunas serias deficiencias. Pero no es posible concebir que a esta altura de la evolución legislativa, doctrinaria y jurisprudencial se siga en la Argentina sin una ley que regule el *mobbing*. Habrá que revisar de qué manera las cuestiones de forma, de suma relevancia en esta materia, requieren del accionar de las provincias para su regulación, pero dicha situación no puede ser excusa para no regular a nivel nacional una problemática que requiere de una solución técnica, al menos como primer paso.

Reiterando los motivos que se vinculan con lo expuesto y, sobre todo, con una cuestión de derechos humanos que es lo que se debate finalmente, es que se considera necesario avanzar hacia la regulación del acoso laboral.

Desde mi punto de vista creo fundamental no sólo regular la figura en un artículo en la ley de contrato de trabajo, sino que es muy importante que sea regulado como figura autónoma en una ley específica.

Además de su regulación, debe crearse un organismo específico en el seno del Ministerio de Trabajo para que concurren víctimas de acoso laboral garantizando no solo gratuidad en las actuaciones judiciales, sino un constante apoyo y asistencia a las víctimas.

Creo muy conveniente también en cuanto a las indemnizaciones se refiere, no sólo tener en cuenta las tarifadas que establece la ley de contrato de trabajo. Además de ella, la figura del Mobbing debe contar con una indemnización específica, es decir, la víctima debiera ser merecedora de una doble indemnización.

Incluso es fundamental que la figura también sea sancionada desde el ordenamiento jurídico penal. Debe categorizarse a esta figura como un delito. Refuerzo esta opinión con lo citado al principio de este trabajo con la frase de Heynz Leymann: “En las sociedades altamente industrializadas el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda, donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentarse a los tribunales (García & Angelelli, 2004, p. 5)

Finalmente, para concluir con mi valoración general la ley específica que regule el Mobbing debería estar estructurada de la siguiente manera:

- Ámbito de aplicación.
- Situaciones consideradas Mobbing.

- De la prueba.
- Procedimiento judicial.
- Régimen sancionatorio.

Por supuesto solo he puesto esta estructura a modo de ejemplo, pero creo firmemente en que tenemos todas las herramientas necesarias para que no se dilate más este gran inconveniente y podamos lograr la creación de esta ley que tanto se anhela en el sector laboral, y parece para muchos que simplemente fuese una utopía.

## BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

- Abogados, O. (15 de 05 de 2012). *Abogados*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121](http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121)
- Agurto Gonzáles, C., & Tamayo Melgar, C. (15 de 10 de 2009). El fenómeno mobbing y su impacto en el mundo jurídico contemporáneo: algunas breves reflexiones. *IJ Editores* .
- Alena, V. (31 de 07 de 2008). Acoso laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo: "mobbing". Síndrome de desgaste profesional: "burnpout" o "estar quemado". *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- ASSAD, S. M., CONTRERA, G. J., & CONTRERA, I. (2010). *MOBBING: Hostigamiento psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Ediciones GOWA.
- Barbado, P. B. (12 de 08 de 2005). La prueba del acoso psicológico en el ámbito laboral. *Jurisprudencia Argentina* .
- Barbado, P. (27 de 10 de 2004). El acoso psicológico en el ámbito laboral ("mobbing"). Su tratamiento en la jurisprudencia española. *Lexis Nexis* .
- Basile, A. (31 de 10 de 2008). El "Mobbing" y sus implicancias médico-legales. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Bustamante Casas, M. C. (07 de 11 de 2008). El Mobbing Laboral. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Caamaño Rojo, E. (12 de 2011). *Scielo*. Recuperado el 06 de 04 de 2016
- Calvimonte, B. (08 de 11 de 2008). Mobbing: no nos olvidemos de la retención de tareas. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Chartzman Birenbaum, A. (15 de 10 de 2009). La Calidad de Vida en el Trabajo. *IJ Editores* .
- *El Mobbing*. (s.f.). Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com)
- Estudio de Abogados O'Farrell. (15 de 05 de 2012). *Abogados*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121](http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121)

- Garcia, M. H., & Ivy Angelelli, C. (2004). Fenómeno Mobbing - El hostigamiento psicológico en el ámbito laboral.
- GONZALEZ PONDAL, T. (2012). *Mobbing: el acoso psicológico en el ámbito laboral*. Montevideo: B de F.
- Herhar, G. (24 de 10 de 2014). *Tu Espacio Jurídico*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de <http://tuespaciojuridico.com.ar/tudoctrina/2014/10/24/el-enfoque-legal-y-lo-que-llamamos-mobbing/>
- Herrera, S. (27 de 06 de 2008). *Diario Perfil*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.perfil.com/sociedad/Acoso-laboral-cuando-el-trabajo-se-vuelve-una-pesadilla-20080627+0032.html](http://www.perfil.com/sociedad/Acoso-laboral-cuando-el-trabajo-se-vuelve-una-pesadilla-20080627+0032.html)
- Livellara, S. M. (04 de 11 de 2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos Laborales. *La Ley online* .
- Llovera, S., Alfaro, R., & Bautista, J. (01 de 2014). *FUTUR*. Recuperado el 02 de 04 de 2016, de <http://futur.upc.edu/10954555>
- Lopez Achaval, J. (09 de 11 de 2007). Acoso moral en el trabajo. Su análisis en el ordenamiento jurídico argentino. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Mac Donald, A. F. (16 de 07 de 2010). *Diario Judicial*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.diariojudicial.com/nota/11293](http://www.diariojudicial.com/nota/11293)
- Mac Donald, A. F. (s.f.). *Garcia Alonso*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.html](http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-en-proceso-laboral.html)
- Mehrar, G. (24 de 10 de 2014) El enfoque legal y lo que llamamos mobbing.
- Millán, S. (10 de 11 de 2007). Mobbing. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Moyano Cofre, J. (10 de 11 de 2007). Mobbing: La nueva Enfermedad Laboral del Siglo XXI. Pautas para su reparación. *Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral* .
- Pérez Zabala, V. (11 de 08 de 2009). *Iprofesional*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.iprofesional.com/notas/85764-Acoso-Laboral-qu-conductas-tiene-en-cuenta-la-Justicia-para-condenar-a-una-firma](http://www.iprofesional.com/notas/85764-Acoso-Laboral-qu-conductas-tiene-en-cuenta-la-Justicia-para-condenar-a-una-firma)
- Sara Llovera, R. & Alfaro, J. (2014) Acoso Laboral: un análisis normativo y jurisprudencial - *Prothius*

- Spinola, E. (2012). *Argentina Investiga*. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=el\\_acoso\\_laboral&id=1624#VwVczPI97IU](http://www.argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=el_acoso_laboral&id=1624#VwVczPI97IU)
- Suarez, C. (12 de 05 de 2014). *Orientación Legal para Todos*. Recuperado el 02 de 04 de 2016, de [www.orientacionlegalparatodos.com/?p=4280](http://www.orientacionlegalparatodos.com/?p=4280)
- *Telam*. (08 de 06 de 2015). Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.telam.com.ar/notas/201506/108094-acoso-laboral-mobbing-15-por-ciento-trabajadores-afecta.html](http://www.telam.com.ar/notas/201506/108094-acoso-laboral-mobbing-15-por-ciento-trabajadores-afecta.html)
- Tomassetti, M. G. (05 de 09 de 2013). *Microjuris*. Recuperado el 03 de 04 de 2016
- Velazquez, Manuel. (2002) "La respuesta Jurídico Legal ante el acoso laboral en el trabajo o mobbing.
- Zurbriggen, A. V., & Dallo, F. G. (19 de 12 de 2014). Mobbing. *Revista Jurídica del Litoral - Número 2 - Diciembre 2014* .

## **JURISPRUDENCIA**

- Cámara 4° del Trabajo, Mendoza, “D., M. R. c/ F., P. D.” - 26/07/10
- Cámara del Trabajo de San Carlos de Bariloche (Río Negro) – “Maldonado, Lidia B. c/Comisión Médica N° 9” – 13/05/2008
- Cámara Nacional Civil, Sala M, “Plaut, Mónica c/Cía. De Servicios Hoteleros S.A. s/Daños y perjuicios” 05/06/2001
- Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala IX, “V.A., R. c/ Pinares de Carrasco SA” – 27/10/2009
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, “B.,R.N. v. Galeno Argentina S.A.” 17/04/2012
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, “C., Gabriel Julio de Jesús c/ Ed Gar S.A.”, 09/12/09
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, “L. D., L. N. c/Colegio de Escribanos de la Ciudad de Buenos Aires” 30/09/09)
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, “Bornstein, Alberto Salomón c/ Siembra A.F.J.P. S.A.”, 08/09/10
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Justo, Patricia Verónica c/ Latin Panel Argentina S.A.”, 27/12/10

- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, “Rojas Chamorro, Beatriz Aurelia del Carmen c/Audiotel S.A.”, 28/02/11
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X. “S.,J.D. c/Fooptin S.A.” – 29/04/2011
- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso – Administrativo Federal, Sala III, “C. M. L. – Reservada – Inc. Med. c/ defensor del Pueblo de la Nación” – 15/09/09
- Cámara Nacional del Trabajo, Sala III, “Parals, Eliana Verónica c/Bandeira S.A”. – 22/11/2006
- Cámara Nacional del trabajo, Sala III, “Veira, Mónica c/Editorial Perfil S.A” – 12/07/2007
- Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, “Q.,B.Jc/ C. y otro” 23/05/2006
- Cámara Nacional del Trabajo, Sala VII, “R.M.R. c/ Boedo 708 S.R.L.” – 08/05/2006
- Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba – Sala Décima “Llambir, María E. c/Aguas Cordobesas S.A.” 11/11/2004
- Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba, Sala Décima – “Ledesma, Clara C. c/Aguas Cordobesas S.A.” – 05/09/2005
- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, “Dufey, Rosario B. c/Entretenimientos Patagonia S.A.”, 06/04/2005
- Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Río Negro, Sala Laboral y Contencioso -Administrativo Laboral, “B. S. M. c/ Hidden Lake S.A.”, 05/05/09
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (07 de 2013). *Oficina de Jurisprudencia*. Recuperado el 06 de 04 de 2016
- Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I “B., R.N. v. Galeno Argentina S.A.” (17 de 04 de 2012).
- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro – (06-04-2005) “Dufey”

## LEGISLACIÓN

- DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE
- DECLARACIÓN SOCIAL LABORAL DEL MERCOSUR
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1994). CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1976) LEY 20744. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1988) LEY 23592. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1995) LEY 24557. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2002) LEY 25164. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2009) LEY 26485. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES - Ley 13.168
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE - Ley 12.434
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS LEY 9671
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE TUCUMÁN: LEY 7232
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE JUJUY: LEY 5349
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE MISIONES: LEY 4148
- PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA – CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1976)
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1966)
- PODER EJECUTIVO NACIONAL – DECRETO 658/1996

# ANEXO

## 1. Instrumentos Internacionales

En este anexo se transcribirán aquellos instrumentos internacionales que de manera más a o menos directa se vinculan con la figura del *mobbing* y/o que consagran derechos, garantías y bienes jurídicos que deben ser protegidos y que las conductas del acoso laboral podrían vulnerar. A los fines de no excederse más allá de los objetivos definidos para el presente trabajo, sólo se reseñan los artículos pertinentes.

### 1. Declaración Universal de Derechos Humanos

Se reseñan seguidamente los artículos de la Declaración Universal de Derechos Humanos que se refieren a derechos que podrían ser vulnerados en casos de *mobbing*; y que constituyen derecho vigente en nuestro país, por el artículo 75 inciso 22 de la Carta Magna.

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

#### **Artículo 2**

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

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

**Artículo 12:** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o

a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 367)

**Artículo 4:** Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

**Artículo 5:** Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. (Gonzalez Pondal, 2012)

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

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

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

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

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

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

Y puesto que la moral y buenas maneras constituyen la floración más noble de la cultura, es deber de todo hombre acatarlas siempre. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 367)

**Artículo I.** - Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

**Artículo II.** - Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

**Artículo V.-** -Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 372)

## **3. Pacto de San Jose de Costa Rica – Convención Americana sobre Derechos Humanos**

### **Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal**

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

#### **Artículo 11 Protección de la Honra y de la Dignidad**

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

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

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 368)

### **4. Declaración Social Laboral del Mercosur**

**Artículo 1:** Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Los Estados parte se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación desventajosa en el mercado de trabajo.

#### **Artículo 5: Eliminación del trabajo forzoso**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo libre y a ejercer cualquier oficio o profesión conforme a las disposiciones nacionales vigentes.

2. Los Estados Parte se comprometen a eliminar toda forma de trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.

3. Además se comprometen a adoptar medidas para garantizar la abolición de toda utilización de la mano de obra que propicie, autorice o tolere el trabajo forzoso u obligatorio.

4. Especialmente suprímese toda forma de trabajo forzoso u obligatorio del que pueda hacerse uso:

a) como medio de coerción o de educación política o como castigo por no tener o expresar el trabajador determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido;

b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;

c) como medida de disciplina en el trabajo

- d) como castigo por haber participado en huelgas;
  - e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
- (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 369)

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

Fue adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1966 y entró en vigencia en Enero de 1976.

### **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

**Artículo 7:** Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

### **Artículo 8:**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

#### **Artículo 12**

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

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

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

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

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

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 370)

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

Este documento fue elaborado en Nueva York en 1966.

**Artículo 26:** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma,

religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p. 10)

## **2. Disposiciones en Argentina**

A continuación se reseña la normativa de nuestro país que de manera más o menos directa hace referencia al acoso laboral.

### **a. Normativa de orden nacional**

#### **1. Constitución Nacional**

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

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna. (Constitución Nacional, Artículo 14 bis)

#### **2. Ley de Contrato de Trabajo**

**Art. 62: «Obligación genérica de las partes –** Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los

términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad».

**Art. 63: «Principio de la buena fe** – Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo».

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

**Art. 66: «Ius variandi** – El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa».

**Art. 75: «Deber de seguridad** – 1. El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas. (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 BO 4/10/1995)».

**Art. 78: «Deber de ocupación** – El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo».

**Art. 81: «Igualdad de trato** – El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento

responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador».

**Art. 242: «Extinción del contrato por justa causa –** Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso» (Tomasetti, 2013, p. 2)

Por otro lado, Assad, Contrera y Contrera señalan otros artículos que podrían ser interpretados como relevantes para la temática del acoso laboral.

**Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.** En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Artículo sustituido por art. 1° de la Ley N° 26.428 B.O. 26/12/2008)

**Artículo 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley.** Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

**Artículo 17. — Prohibición de hacer discriminaciones.** Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

**Artículo 40. — Trabajo prohibido.** Se considerará prohibido el objeto cuando las normas legales o reglamentarias hubieren vedado el empleo de determinadas personas o en determinadas tareas, épocas o condiciones.

La prohibición del objeto del contrato está siempre dirigida al empleador.

**Artículo 41. — Nulidad del contrato de objeto ilícito.** El contrato de objeto ilícito no produce consecuencias entre las partes que se deriven de esta ley.

**Artículo 42. — Nulidad del contrato de objeto prohibido.** Inoponibilidad al trabajador. El contrato de objeto prohibido no afectará el derecho del trabajador a percibir las remuneraciones o indemnizaciones que se deriven de su extinción por tal causa, conforme a las normas de esta ley y a las previstas en los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.

**Artículo 73. —Prohibición. Libertad de expresión.** El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas.

**Art. 77. —Deber de protección - Alimentación y vivienda.** El empleador debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en el establecimiento. Si se le proveyese de alimentación y vivienda, aquélla deberá ser sana y suficiente, y la última, adecuada a las necesidades del trabajador y su familia. Debe efectuar a su costa las reparaciones y refecciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort.

**Artículo 178. —Despido por causa del embarazo. Presunción.** Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.

**Artículo 181. —Presunción.** Se considera que el despido responde a la causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada la que se invocare, y el despido se produjere dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posteridad a los plazos señalados. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 299)

### **3. Ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Reforma del art. 75 Ley 20.744**

La ley de Riesgos del Trabajo que modifica el artículo 75 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, contiene otras disposiciones que resultan de relevancia para la temática del acoso laboral.

#### **ARTICULO 1° — Normativa aplicable y objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT).**

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por esta LRT y sus normas reglamentarias.

2. Son objetivos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (LRT):

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;

b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;

c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;

d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

#### **ARTÍCULO 2º — Ámbito de aplicación.**

1. Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT:

a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires;

b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado;

c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública.

2. El Poder Ejecutivo nacional podrá incluir en el ámbito de la LRT a:

a) Los trabajadores domésticos;

b) Los trabajadores autónomos;

c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;

d) Los bomberos voluntarios.

#### **ARTÍCULO 4º — Obligaciones de las partes.**

1. Los empleadores y los trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

A tal fin y sin perjuicio de otras actuaciones establecidas legalmente, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador.

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

a) La evaluación periódica de los riesgos existentes y su evolución;

b) Visitas periódicas de control de cumplimiento de las normas de prevención de riesgos del trabajo y del plan de acción elaborado en cumplimiento de este artículo;

c) Definición de las medidas correctivas que deberán ejecutar las empresas para reducir los riesgos identificados y la siniestralidad registrada;

d) Una propuesta de capacitación para el empleador y los trabajadores en materia de prevención de riesgos del trabajo.

Las ART y los empleadores estarán obligados a informar a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo o a las Administraciones de Trabajo provinciales, según corresponda, la formulación y el desarrollo del plan de

acción establecido en el presente artículo, conforme lo disponga la reglamentación.

(Apartado sustituido por art. 1° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. A los efectos de la determinación del concepto de empresa crítica, la autoridad de aplicación deberá considerar especialmente, entre otros parámetros, el grado de cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad en el trabajo, así como el índice de siniestralidad de la empresa. (Apartado sustituido por art. 1° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

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

5. Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Apartado sustituido por art. 1° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

(Nota Infoleg: Por art. 4° del Decreto N° 617/97 B.O. 11/07/1997, se establece que el plazo para la formulación o reformulación de los Planes de Mejoramiento para la actividad agraria, previstos en el presente artículo será de SEIS (6) meses, a partir de la vigencia del mismo.)

#### **ARTÍCULO 6° — Contingencias.**

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

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

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

2 b) Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como

provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

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

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

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

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

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

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

(Apartado sustituido por art. 2° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

b) Las incapacidades del trabajador preexistentes a la iniciación de la relación laboral y acreditadas en el examen preocupacional efectuado según las pautas establecidas por la autoridad de aplicación.

**ARTICULO 18. — Muerte del damnificado.**

1. Los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

2. Se consideran derechohabientes a los efectos de esta Ley, a las personas enumeradas en el artículo 53 de la Ley N° 24.241, quienes concurrirán en el orden de prelación y condiciones allí señaladas. El límite de edad establecido en dicha disposición se entenderá extendido hasta los VEINTIUN (21) años, elevándose hasta los VEINTICINCO (25) años en caso de tratarse de estudiantes a cargo exclusivo del trabajador fallecido. En ausencia de las personas enumeradas en el referido artículo, accederán los padres del trabajador en partes iguales; si hubiera fallecido uno de ellos, la prestación será percibida íntegramente por el otro. En caso de fallecimiento de ambos padres, la prestación corresponderá, en partes iguales, a aquellos familiares del trabajador fallecido que acrediten haber estado a su cargo. La reglamentación determinará el grado de parentesco requerido para obtener el beneficio y la forma de acreditar la condición de familiar a cargo.

(Artículo sustituido por art. 9° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.)

**ARTICULO 20. —**

1. Las ART otorgaran a los trabajadores que sufran algunas de las contingencias previstas en esta ley las siguientes prestaciones en especie:

- a) Asistencia médica y farmacéutica:
- b) Prótesis y ortopedia:
- c) Rehabilitación;
- d) Recalificación profesional; y
- e) Servicio funerario.

2. Las ART podrán suspender las prestaciones dinerarias en caso de negativa injustificada del damnificado, determinada por las comisiones médicas, a percibir las prestaciones en especie de los incisos a), c) y d).

3. Las prestaciones a que se hace referencia en el apartado 1, incisos a), b) y c) del presente artículo, se otorgaran a los damnificados hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas incapacitantes, de acuerdo a como lo determine la reglamentación.

**ARTICULO 39. — Responsabilidad civil.**

1. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

2. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

3. (Inciso derogado por art. 17, punto 1 de la Ley N° 26.773 B.O. 26/10/2012)

4. Si alguna de las contingencias previstas en el artículo 6. de esta ley hubieran sido causadas por un tercero, el damnificado o sus derechohabientes podrán reclamar del responsable la reparación de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle de acuerdo con las normas del Código Civil. de las que se deducirá el valor de las prestaciones que haya percibido o deba recibir de la ART o del empleador autoasegurado.

5. En los supuestos de los apartados anteriores, la ART o el empleador autoasegurado, según corresponda, están obligados a otorgar al damnificado o a sus derechohabientes la totalidad de las prestaciones prescriptas en esta ley, pero podrán repetir del responsable del daño causado el valor de las que hubieran abonado, otorgado o contratado. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 303)

#### 4. Ley 23.592 antidiscriminación

Fue sancionada en 1988 y presenta como objetivo principal “crear medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.” (Tomasetti, 2014, p. 5)

**Artículo 1:** «Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos».

**Art. 2:** «Elévase en un tercio el mínimo y en un medio el máximo de la escala penal de todo delito reprimido por el Código Penal o leyes complementarias cuando sea cometido por persecución u odio a una raza, religión o nacionalidad, o con el objeto de destruir en todo o en parte a un grupo nacional, étnico, racial o religioso. En ningún caso se podrá exceder del máximo legal de la especie de pena de que se trate».

**Art. 3:** «Serán reprimidos con prisión de un mes a tres años los que participaren en una organización o realizaren propaganda basados en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinada

religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma. En igual pena incurrirán quienes por cualquier medio alentaren o iniciaren a la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas». (Tomasetti, 2013, p. 3)

## **b. Disposiciones provinciales**

### **1. Buenos Aires: Ley 13.168**

Considera como violencia laboral «al accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social». (Tomasetti, 2013, p. 6)

En cuanto al art. 5 de la mencionada ley, establece como conductas típicas del hostigador del «mobbing» o violencia laboral: obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana, asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar y juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización. (Tomasetti, 2013, p. 3)

### **2. Santa Fe: Ley 12.434**

En cuanto al ámbito de aplicación, se enmarca en el ámbito de la Administración pública provincial central y descentralizada como así también las sociedades del Estado, sociedades de economía mixta comprendiendo además a los poderes judicial y legislativo de la provincia.

La presente ley considera a la violencia laboral como toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género, maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador.

El Estado provincial tiene como obligación esencial la de implementar y organizar programas de prevención de la violencia laboral a través de campañas de difusión y de capacitación en materia de conflictos.

La presente ley provincial otorga protección no solo a las víctimas del «mobbing», sino además a todo aquel que revista el carácter de denunciante y de testigo de dichas situaciones. (Tomasetti, 2013, p. 3)

### **3. Misiones: Ley 4148**

Define a la violencia laboral como “toda acción u omisión que manifieste abuso de poder, que, en el ámbito laboral, funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional ejerzan contra los agentes” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 7) y destaca que el objetivo de esa acción u omisión sea afectar “su dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social, utilizando mecanismos de amenazas, intimidación, inequidad salarial, acoso, maltrato físico y/o psicológico, social y ofensivo” (Zurbriggen & Dallo, 2014, p. 7)

### **4. Entre Ríos: Ley 9671**

Se considera como violencia laboral a toda acción ejercida en el ámbito laboral que atente contra la integridad moral, física, sexual, psicológica o social de los trabajadores estatales o privados.

Las acciones que serán consideradas como violencia laboral son:

- a. Maltrato psicológico y social.
- b. Juzgar de manera ofensiva el desempeño.
- c. Amenazar repetidamente con despidos infundados.
- d. Maltrato físico.
- e. Acoso comprendiendo los gestos y palabras a fin de incomodar a la víctima.
- f. Inequidad salarial, ejerciendo la disparidad de salarios entre el hombre y la mujer que ejercen igual función en el mismo lugar de trabajo. (Tomasetti, 2013, p. 3)

### **5. Tucumán: Ley 7232**

Dispone que la violencia laboral es toda acción u omisión que atente contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social del trabajador ejercida en el ámbito laboral por el empleador, por personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él. (Tomasetti, 2013, p. 3)