



TRABAJO FINAL DE GRADUACION

EL *MOBBING* EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ARGENTINO

Autor:

Carlos Rodolfo Nina

Abogacía

-2016-

RESUMEN

El tema *mobbing* o acoso laboral psicológico, como especie dentro de la violencia laboral, es un hecho que se genera dentro del ámbito laboral, y ha venido teniendo mayor presencia en los últimos tiempos en la relación laboral.

El propósito del trabajo consistió en investigar, analizar y evaluar el estado actual del ordenamiento jurídico argentino vigente sobre *mobbing* o acoso laboral psicológico, y ver si el mismo tiene un tratamiento jurídico específico, preventivo o resarcitorio.

Para ello, he considerado necesario delimitar y conceptualizar el *mobbing*, que es una especie dentro del género de violencia laboral, revisando conceptos que surgen de las normas, la doctrina y la jurisprudencia.

El estudio del ordenamiento jurídico argentino se aborda a nivel nacional y provincial, exponiendo si son de aplicación al sector privado o público. En estos sectores, en los últimos años el tema ha sido considerado en los convenios colectivos de trabajo. A nivel provincial, el análisis de las normas se complementa con anexos en forma comparativa. Asimismo, el trabajo presenta una serie de jurisprudencia, donde el tema bajo estudio ha sido considerado.

De la investigación surge que, en el ordenamiento jurídico argentino analizado, tenemos en la cúspide a la Constitución Nacional Argentina, como norma rectora, así como los tratados internacionales con rango constitucional sobre derechos humanos, que se pueden invocar y ejercer tanto en el sector público como privado; a partir de la cual se encuentran una variedad de normas jurídicas, con una falta de uniformidad jurídica en cuanto al tratamiento del tema, ya en cuanto a su definición, medidas preventivas, procesales, sancionatorias.

Palabras clave: acoso laboral psicológico, violencia laboral, derechos humanos, normas jurídicas, ordenamiento jurídico argentino.

ABSTRACT

Mobbing or psychological harassment at work, as a type of workplace violence, is a matter that takes place in the workplace, and has been more present in work relationships in recent times.

The aim of this work consisted of researching, analyzing and evaluating the current situation of the Argentine legal system in force in relation to *mobbing* or psychological harassment at work, and determining whether it has a specific, preventive or remedial legal treatment.

To this effect, I considered necessary to define and conceptualize *mobbing*, which is a type of workplace violence, by revising the concepts emerging from the norms, doctrine and jurisprudence.

The study of the Argentine legal system was conducted at national and provincial level, stating whether they apply to the private or public sector. In these sectors, the matter has been contemplated in the collective labor agreements in recent years. At the provincial level, the analysis of norms is complemented with annexes in comparative format. Additionally, this work presents a series of jurisprudence, in which the matter being studied has been contemplated.

From the research it can be noted that in the Argentine legal system analyzed, the Argentine National Constitution is at the top, as the governing norm, as well as the human rights international treaties with constitutional rank, which can be invoked and exercised in the public and private sector. Emanating from the Argentine National Constitution, a range of legal norms lacking legal uniformity in relation to the treatment of the matter, either in regards with its definition or preventive, procedural and punitive measures, can be found.

Keywords: psychological harassment at work, workplace violence, human rights, legal norms, Argentine legal system.

Agradecimientos

A mis padres Rogelia Olivares y Epifanio Nina, quienes me guían y protegen, estando presentes en mi mente y mi corazón, y que son parte de este sueño que se hace realidad.

A mi hermana María Alejandra Nina por apoyarme y animarme.

A mis amigos y compañeros de estudio Ariel Morales y Rafael Molina, quienes me apoyaron a lo largo de toda la carrera.

También quiero agradecer a mis tutores del trabajo final María Belen Gulli y Luis María Caballero por haberme guiado en la realización del mismo.

A Dios y a la Virgen por protegerme y darme las fuerzas para enfrentar todos los obstáculos que se presentan en mi vida.

ÍNDICE

Introducción	pág. 7
1. Fundamentación del tema.	pág. 7
2. Problema de Investigación.	pág. 11
3. Objetivo General	pág. 11
4. Objetivos Específicos.	pág. 11
I. EL <i>Mobbing</i>	pág. 12
1. Introducción.	pág. 12
2. Concepto de <i>mobbing</i> .	pág. 13
3. Estadísticas OAVL	pág. 15
4. Partes intervinientes.	pág. 17
5. Factores que tipifican el acoso psicológico.	pág. 17
6. Derechos que afecta el <i>mobbing</i> . Dignidad de la persona humana.	pág. 18
7. Clases de <i>mobbing</i> .	pág. 20
8. Daños derivados del <i>mobbing</i> .	pág. 21
9. Prueba del acoso psicológico.	pág. 22
10. Acoso en la Administración Pública y Privada.	pág. 25
II. Ordenamiento jurídico argentino.	pág. 29
1. Constitución Nacional. Jerarquía constitucional.	pág. 29
2. Tratados y Declaraciones internacionales sobre derechos humanos.	pág. 32
3. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.	pág. 35
4. Normas legales nacionales.	pág. 38
4.1 Ley Antidiscriminación N° 23.592.	pág. 38
4.2 Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.	pág. 39
4.3 Ley de Riesgo del Trabajo N° 24.557.	pág. 42
4.4 Ley de Protección de la Mujer N° 26.485.	pág. 44
4.5 Proyectos de Norma Legal nacional.	pág. 46
5. Normas Legales provinciales.	pág. 51
6. Convenios Colectivos de Trabajo.	pág. 51
7. Antecedentes jurisprudenciales.	pág. 53

III. Normas legales provinciales.	pág. 59
IV. Conclusión.	pág. 63
Bibliografía.	pág. 65
Anexos.	pág. 68

Introducción

El propósito del trabajo consistió en investigar, analizar y evaluar el estado actual del ordenamiento jurídico argentino vigente sobre el tema *mobbing* o acoso laboral psicológico.

El *mobbing* no es un fenómeno nuevo, existe desde hace mucho tiempo, así como lo expresa Daniel E. Stortini (2015) en la década del '90 fue el profesor Heinz Leymann (de la Universidad de Estocolmo, Suecia) quien empezó su estudio dentro del marco de la psicología laboral al advertir las consecuencias negativas del maltrato psicológico para la salud del trabajador acosado.

El estudio del *mobbing* puede encararse desde distintos puntos de vista, en el presente trabajo, se lo verá desde el punto jurídico, como una materia del derecho laboral, precisando el bien jurídico protegido.

A los efectos de realizar el análisis correspondiente, es necesario delimitar y conceptualizar el *mobbing*, que es una especie dentro del género de violencia laboral, revisando los conceptos que surgen de la doctrina, jurisprudencia.

Se aborda el estudio del ordenamiento jurídico argentino a nivel nacional y provincial, para determinar cómo y en qué medida está regulado el *mobbing*.

En el ámbito laboral se presentan conflictos entre las partes de la relación laboral, ya por exceso del *ius variandi*, por discriminación, por acoso psicológico –*mobbing*–, acoso sexual y por otros motivos, que generan daños al trabajador, que a veces su forma de presentación lleva a confundir cual fue su origen del mismo.

Así, el *mobbing* implica una agresión psicológica, difícil de identificar, al punto que algunos empleados sufren el acoso psicológico y no se percatan de ello, sino hasta que sufren una agresión hostil –conducta explícita– por parte del acosador. En los últimos tiempos el mismo está tomando mayor relevancia, por ello el interés sobre el tema.

1. Fundamentación del tema

El *mobbing*, como una especie dentro del género de violencia laboral, ha sido abordado en sus comienzos dentro del marco de la psicología laboral al advertir las consecuencias negativas del maltrato psicológico para la salud del trabajador acosado.

Ante la forma de presentación y desarrollo del acoso psicológico, y sus consecuencias negativas para el trabajador, surgió la necesidad de investigar el grado de cobertura del *mobbing* –hecho laboral- por el derecho, y en particular por el derecho laboral.

Por ello, es fundamental precisar en qué consiste el acoso psicológico –*mobbing*-, para saber cuando un trabajador es objeto del mismo, y cuáles son los medios probatorios que debería presentar para demostrarlo, a los efectos de diferenciar esta conducta de otras que se presentan en el ámbito de las relaciones laborales individuales.

Luego, se abordara el ordenamiento jurídico argentino, para analizar si contempla al fenómeno *mobbing* en forma concreta o si existen normas que se pueden interponer para la defensa frente este hecho laboral; exponiendo la jurisprudencia que haya tratado el tema; si las normas actúan en forma preventiva o resarcitoria.

El *mobbing* o acoso laboral “está conformado por actitudes sistemáticas y reiteradas de una persona o grupo de ellas a través de distintas exteriorizaciones (palabras, gestos, escritos) capaces de ocasionar una lesión a la dignidad e integridad psicofísica de otra persona, con la finalidad última de que ésta se aleje o abandone el lugar de trabajo” (Stortini, 2015, pág. 1).

Existen una variedad de fallos judiciales que han sentado lineamientos sobre lo que se considera *mobbing*. Así, el Dr. Miguel Ángel Maza en los autos “Reinhold, Fabiana c/ Cablevisión SA s/ despido” expuso “que el acoso moral laboral es definido en 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 en particular,..., resulta importante poder distinguir esa peculiar situación de “*mobbing*”, terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral, de la “la violencia psicológica general” de un ambiente de trabajo, ya que, repito, en las hipótesis de “*mobbing*”, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico; su destrucción psicológica y consecuente sometimiento; y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. (CNAT Sala II, R., F. c/ Cablevisión SA s/ despido, Sent. Def. N° 95.304, 2007).

La Organización Internacional del Trabajo se pronunció en 1998, mediante el documento “*Violence at work*”, sobre el acoso laboral en las relaciones laborales, y sugirió adoptar medidas preventivas, específicas y múltiples, considerando este fenómeno en sus distintas etapas; recomendando la divulgación y puesta en marcha de medidas preventivas, de

que los empleados sean considerados seres humanos y no meros objetos de producción, de que se tenga en cuenta sus necesidades y sus capacidades.

Bidart Campos, citado por Onaindia (2008), expresa que “la incorporación de la cláusula del artículo 75, inciso 22), segundo párrafo, hizo surgir la corriente doctrinaria que considera que los tratados y las declaraciones de derechos humanos a los que la citada norma otorga jerarquía constitucional forman, con la Constitución, un conjunto denominado "bloque de constitucionalidad", que determina los alcances de la protección de nuestro orden constitucional a los derechos del hombre (Bidart Campos, G.J. (1995). *Tratado elemental de derecho constitucional argentino*", Ediar, T. VI - pág. 555).

En el ordenamiento jurídico argentino existen varias normas que son utilizadas judicialmente para dirimir los conflictos de acoso psicológico, así el marco legal esta dado, siguiendo una jerarquía normativa, por la Constitución Nacional, con disposiciones contempladas en los artículos 14° bis, 19° y artículo 75 inc. 22; por los Tratados y declaraciones sobre derechos humanos a los que se les otorgo jerarquía constitucional -con la reforma del año 1994-, como ser Declaración Americana sobre Deberes y Derechos del hombre -artículo 2°-, Declaración Universal de Derechos Humanos -artículos 2° y 7°-, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Civiles y Políticos y su protocolo facultativo de las Naciones Unidas - Ley N° 23.313 (17/04/1986), Pacto de San José de Costa Rica -artículo 1°- Ley 23.054, Convención para la eliminación de todas formas de Discriminación contra la mujer, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo - N° 111 de No discriminación.

A nivel nacional, tenemos la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, de la cual se pueden destacar los siguientes artículos 17°, 62° a 89°, art. 242°; la Ley Antidiscriminación N° 23.592.

Se menciona como antecedente -a nivel nacional-, la presentación en el Congreso de la Nación Argentina varios proyectos desde el 2006, para regular las figuras de "*mobbing*", acoso o violencia laboral y acoso sexual en las relaciones del trabajo privado y público, proyectos que caducaron al haber transcurrido más de dos años, desde su presentación, sin tratamiento legislativo.

A nivel provincial, varias jurisdicciones, han sancionado leyes contra la violencia laboral, de aplicación en el ámbito administrativo, entre las que se mencionan las siguientes jurisdicciones/provincias: Tucumán -Ley N° 7232 (23/09/2002)-, Jujuy -Ley N° 5349 (22/05/2003)-, Ciudad Autónoma de Buenos Aires -Ley N° 1225 (04/12/2003)-, Buenos

Aires -Ley N°13168 (24/01/2004)-, Misiones -Ley N°4148 (09/12/2004)-, Santa Fe -Ley N° 12434 (01/08/2005)-, y Entre Ríos - Ley N° 9671 (20/12/2005).

La justicia, en el tema bajo estudio, también se expidió, así, en el mes de septiembre de 2004 la Corte Suprema dictó el fallo “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A s/accidente ley 9688” (Fallos: 327:3753), y aquí el Tribunal, al declarar la inconstitucionalidad del cuestionado artículo 39 de la ley de riesgos del trabajo, señaló que la preferente tutela del trabajador viene impuesta no solo por artículo 14 bis sino también por los tratados internacionales incorporados a la Constitución Nacional desde la reforma de 1994. Asimismo se indicó en el pronunciamiento que “el hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental”. Agregó el máximo Tribunal que la protección de la dignidad del hombre “ha recibido un singular énfasis si se trata del trabajador pues por vía del artículo 14 bis las leyes asegurarán a este condiciones dignas de trabajo” (Stortini, 2015).

Al decir de Osvaldo D. Fani (2010) la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha seguido una concepción humanista en materia de fallos vinculados con el derecho del trabajo, sosteniendo que dichos fallos se enmarcan en las normas vinculadas con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

El *mobbing* implica violaciones de derechos fundamentales de la personalidad y consecuentemente, de los derechos humanos, llevando a la justicia a realizar las interpretaciones en este sentido, en defensa de las víctimas del hostigamiento.

El acoso laboral psicológico esta conceptualizado como las acciones hostiles, reiteradas y sistemáticas, llevadas a cabo por una persona o personas humanas, de forma sutil, sobre otra persona humana, desestabilizándola psicológicamente, con el objetivo de someterla, llevarla a pedir su renuncia o su traslado a otro lugar de trabajo.

Cuando las conductas hostiles del acosador, se llevan o desarrollan de manera repetitiva y sistemática, buscando el alejamiento del acosado, es cuando el derecho debe actuar para que se genere la responsabilidad del empleador, ya por acción u omisión, atento a las clases de *mobbing* que vamos a ver.

Las actitudes hostiles que adopte el acosador, deben ser intencionales, mantenerse durante cierto tiempo y ser sistemáticas con el objetivo de perjudicar al trabajador, de afectarle su autoestima; de manera que vaya adoptando actos que perjudiquen a su persona.

2. Problema de Investigación

El *mobbing*, como una especie dentro del género de violencia laboral, está cada vez más presente en las relaciones laborales individuales, y se da tanto en las organizaciones públicas como privadas. Por ello, considero fundamental, ver si la parte más débil de la relación laboral –el empleado- tiene la protección legal correspondiente, es decir si el derecho regula este hecho laboral, si existe un marco jurídico específico que contemple este tipo de conducta que genera el acoso laboral.

La conducta *mobbing* ¿Está receptada en el ordenamiento jurídico argentino?

3. Objetivo General

- Analizar el ordenamiento jurídico argentino actual que regula el tema *mobbing*.

4. Objetivos Específicos

- Conceptualizar el tema *mobbing*.
- Identificar elementos y aspectos principales del *mobbing*.
- Analizar los requisitos de procedencia del *mobbing*.
- Explicitar los derechos fundamentales que afecta el instituto del *mobbing*.
- Analizar la regulación del *mobbing* en el ordenamiento jurídico argentino.
- Especificar normas vigentes.
- Explicar las posturas doctrinarias con respecto al *mobbing*.
- Examinar aquellas situaciones en las que es cuestionable su procedencia, opiniones de la doctrina, y jurisprudencia.
- Plantear la necesidad de contar con una regulación específica a nivel nacional.

I - El *mobbing*

1. Introducción

En el presente capítulo se describirá el fenómeno *mobbing*, precisando los factores que lo tipifican, las partes intervinientes, la forma de cómo puede presentarse y los daños que genera; así como los derechos que afecta y la prueba del acoso psicológico.

A los efectos de contextualizar el *mobbing*, el mismo se presenta en la relación laboral, donde tenemos por una parte al empleador, y por la otra al empleado, quien realiza actos, presta servicios, en general pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador, a cambio de una remuneración; relación laboral que presume la existencia de un contrato de trabajo.

En la relación laboral, el empleado está expuesto a sufrir daños derivados de la propia actividad económica que realizan, como a enfrentar conflictos derivados ya del abuso del poder de dirección, disciplinario, del empleador, por lo que las normas laborales buscan contemplar dichas situaciones a los efectos de preservar la integridad de las personas.

El *mobbing* o acoso laboral, no se limita a las conductas abusivas del empleador sino también de empleados compañeros de trabajo de la víctima de acoso, acoso que lleva al daño moral continuo y progresivo, afectando la dignidad del trabajador.

Como lo expresa Juan Raso Delgue (2013) “estas conductas violatorias de derechos humanos fundamentales (como el honor, la seguridad, la intimidad) atentan además contra la salud psicofísica del trabajador y su reiteración obliga a construir sistemas adecuados de protección jurídica y redes de contención eficaces”.

A entender del Dr. Leopoldo Godio – citado por Marcelo F Muiños (2009), "el *mobbing* constituye un fenómeno cultural que aparece como conflicto entre personas “condenadas” a encontrarse en un espacio laboral, nicho propicio para el choque de intereses, ambiciones, recelos, falsas percepciones y opiniones infundadas. Pero este choque, conflicto que podría considerarse en principio como “natural”, tiene un límite jurídico en los derechos fundamentales del hombre”.

2. Concepto de *mobbing*.

Etimológicamente la palabra "*mobbing*" es de origen anglosajón, proviene del verbo "*to mob*" que significa perseguir, asediar, acosar.

Iñaki Pinuel, citado por Andrea F. Mac Donald (2007), considera que el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo, consiste en "un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas".

Otro concepto es dado por la Dra. Andrea Fabiana Mac Donald, especialista en el área específica, quien afirma que se trata de un proceso de destrucción psicológica que busca la exclusión laboral de la víctima, como una forma de violencia discriminatoria que "puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio de la víctima del '*mobbing*' (...) el mismo comienza a manifestarse cuando se lo obliga al trabajador a realizar trabajos contra su propia voluntad, cuando lo cambian habitualmente de ubicación, cuestionan todas sus decisiones, lo critican, dicen que tiene problemas psicológicos o simplemente lo ignoran... se ejerce sobre el trabajador una presión psicológica que tiene como consecuencia el despido o renuncia del trabajador".

García Vior (Juan R. Delgue, 2013) recuerda la definición de acoso moral o psicológico (*mobbing*) de Francisco Javier Abajo Olivares y María L. Casamajor reportada en el año 2006 en la Guía Básica argentina sobre *Mobbing*, como "la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, mediante conductas dirigidas a destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación o perturbar el ejercicio de sus labores entre otras, con el objetivo de lograr que la víctima acabe abandonando su puesto de trabajo, o de satisfacer la necesidad del agresor de canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas, aprovechando para ello las deficiencias y características de la organización y del entorno social".

La justicia en los autos "Dufey, Rosario Beatriz c/Entretenimiento Patagonia SA", Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, 6/4/2005, perfilo el concepto de *mobbing* como "una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales hacia los que éste mantiene una

subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo, llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, que van desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por la asignación de tareas irrealizables, pasando por agresiones, como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. El objeto del "mobbing" es la adscripción de la conducta de la víctima a los intereses de la figura o figuras que lo ejercen, coincidente o no con los de la propia organización, llegando a provocar en su máximo nivel el vacío organizacional del acosado, con las lógicas consecuencias que ello comporta para su bienestar físico, psicológico y social, tanto dentro de la organización laboral como fuera de ella" (Marcelo F Muiños, 2009).

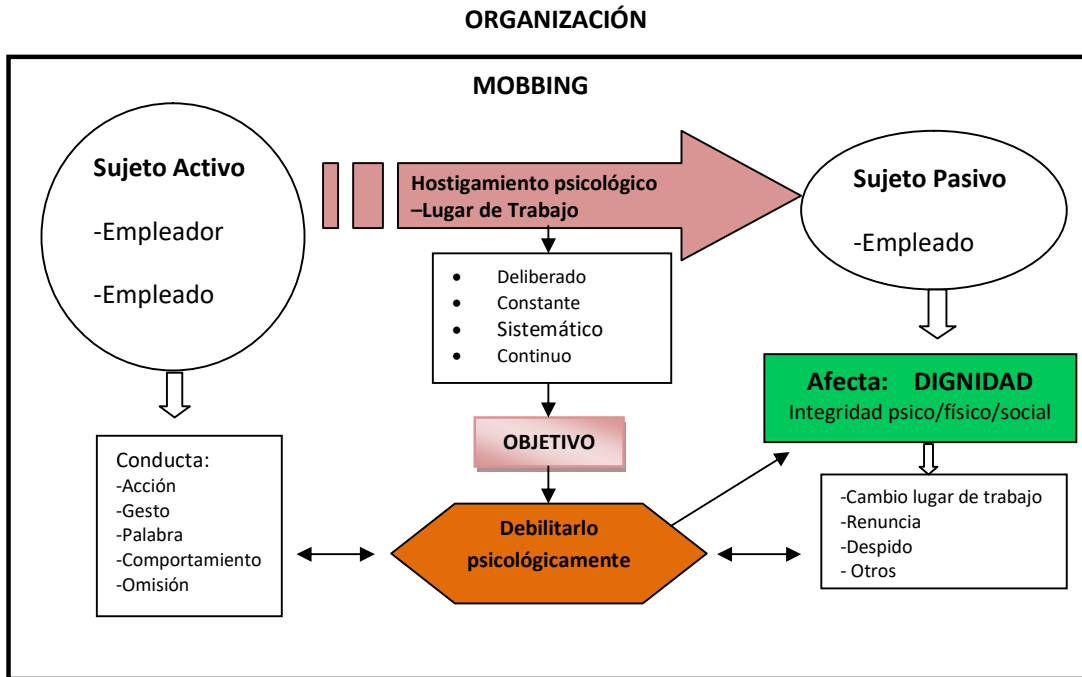
Para Valentín Rubio (2010) el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Es una violencia en pequeñas dosis, frecuentes, que no se advierte, muy destructiva cuyo efecto acumulativo es lo que constituye la agresión.

El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles, que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición tiene efectos perniciosos" (Piñuel, Iñaki, 2000).

El fenómeno *mobbing*, es un proceso progresivo y con una permanencia en el tiempo, desde el punto de vista de la víctima –acosado- el proceso presenta tres etapas (Francisco J. Abajo Olivares, 2016):

- 1- Fase inicial de acoso: Es una fase de desconcierto ante la actitud del acosador/es, siente con el tiempo una mayor presión, la víctima comienza a sufrir progresivamente una pérdida de seguridad y confianza en sí misma, ante la falta de respuesta y apoyo.
- 2- Fase de conflicto abierto: El acosador incrementa sus ataques, la víctima comienza a sufrir sentimientos de rechazo y marginación dentro de la organización, presenta cambios en la personalidad, se vuelve obsesiva, depresiva, manifiesta signos de haberse resignado ante esta situación; situación que interfiere en su desempeño profesional.
- 3- Fase de escape: En esta etapa la víctima ya está afectada física y psicológicamente, con pedidos de licencias médicas, busca alternativas de huida, como traslado; baja médica, despido con o sin causa; suicidio.

De lo expuesto, se expone en forma esquemática en qué consiste el *mobbing*:



Fuente propia

3. Estadísticas de la OAVL

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de su Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), brinda orientación y asesoramiento y recibe denuncias sobre la violencia laboral.

De acuerdo a estadísticas de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, sobre la base de 450 consultas recibidas entre 2006 y 2008, la mayoría de los consultantes tiene su empleo en Capital Federal (74%) y en la provincia de Buenos Aires (18%).

Las personas humanas que han solicitado asesoramiento, se desempeñan en el sector terciario en un 84,62%, aproximadamente 4 de cada 5 consultas las efectuaron trabajadores de este sector de actividad; en segundo término, se ubican las realizadas por trabajadores que se desempeñan en el sector secundario 15,08% y solo el 0,30% corresponden al sector primario –todos varones–.

Tantos varones como mujeres consultan, en su gran mayoría, por acoso psicológico, diferenciándose en las otras dos formas de violencia laboral: acoso sexual y agresión física, tal como se expone en las siguientes estadísticas:

a- Perfil de los/las consultantes según sexo

Sexo		
	Mujeres	60%
	Varones	40%

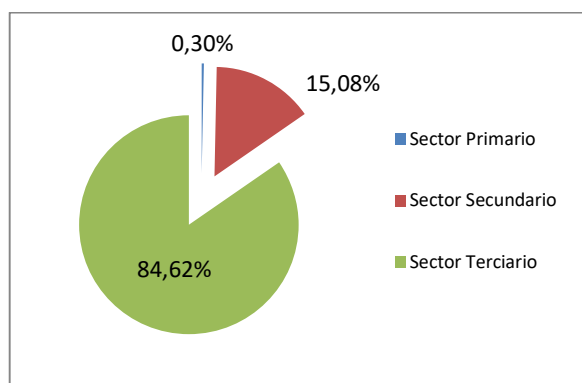
b- Tipo de violencia laboral según sexo

Tipo	Mujeres	Varones
Sexual	10%	1%
Física	9%	11%
Psicológica	81%	86%

c- Acosadores/as y acosados/as según sexo

Acosador/a	Acosado/a	%
Mujeres	Varón	14%
	Mujer	86%
Varones	Varón	54%
	Mujer	46%

d- Por sector de actividad económica



De acuerdo con las estadísticas de la OAVL, a partir de una muestra aleatoria de 300 consultas recibidas en 2014, el 69% de los consultantes eran de sexo femenino y el 31% masculino; el 61% de los acosadores denunciados fueron hombres y 39% mujeres.

4. Partes intervinientes.

La relación laboral tiene su origen en un contrato de trabajo, en la misma el trabajador presta un servicio, que es "*intuitu personae*", es decir es una prestación personal que debe desarrollar el empleado.

Así, en la relación jurídica laboral, tenemos la presencia del empleador y del empleado, siendo éste la parte débil de esa relación, por lo que las partes no se encuentran en un plano de igualdad, estando el empleado en una situación subordinación jurídica, económica y técnica.

Por ello, el empleado tiene una protección especial de sus derechos subjetivos, contemplados en el ordenamiento jurídico objetivo vigente, de orden público, que actúa como tutela jurídica.

Los sujetos implicados en la figura del *mobbing* son el acosador y la víctima, y lo podemos categorizar como sujeto activo y sujeto pasivo, a saber:

- **Sujeto activo – el acosador:** Puede ser el empleador, o empleados de mayor, igual o menor jerarquía que el empleado acosado. Generalmente, el acosador aprovecha de su condición de superioridad jerárquica para llevar a cabo un conjunto de acciones en perjuicio del trabajador. En el caso de empleados de igual o menor jerarquía, llevan a cabo conductas agresivas con el consentimiento o no del empleador o de los superiores jerárquicos.
- **Sujeto pasivo – la víctima:** Es el empleado, es el destinatario de todas las agresiones del acosador. Las características del empleado acosado, en general, conforme lo manifiesta Francisco J. Abajo Olivares (2016), son: rectitud, honradez, elevado sentido ético y de la justicia; autonomía, independencia e iniciativa personales; capacidad para el trabajo; popularidad en la organización, liderazgo informal y carismático, la cooperación y el trabajo en equipo; empatía.

5. Factores /Elementos que tipifican la conducta del acoso psicológico.

El acoso moral requiere que la conducta del acosador reúna ciertos requisitos, que deben concurrir en forma conjunta, a saber:

- **Afectación a la dignidad de la persona:** La conducta del acosador debe afectar la dignidad personal del trabajador. Dado el carácter pluriofensivo del acoso moral en el trabajo, puedan verse comprometidos otros derechos fundamentales de la persona, tales como el

derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen.

Aquí, quiero hacer referencia a dos elementos como son la intencionalidad del sujeto activo y la producción del daño, que María J. Romero (2013) los califica como accesorios, expresando que su presencia será habitual pero que no resultan imprescindibles para calificar determinadas conductas como constitutivas de *mobbing*.

En mi opinión, considero que la intencionalidad en la conducta del acosador, está inmersa en su conducta misma, por lo que no la tendría que calificar frente a acciones que configuran el *mobbing* (reiteración, realizadas en el lugar de trabajo, afectación a la dignidad). Con respecto a la producción del daño, comparto que no resulta ser un elemento constitutivo del acoso psicológico en el trabajo, ya que no resulta exigible el daño patrimonial, físico/psíquico para apreciar la existencia del acoso moral en el trabajo, de ser así habría que esperar a la producción del mismo para calificar el hostigamiento psicológico como constitutivo de acoso, impidiendo el ejercicio de acciones legales que tuvieran por objeto precisamente la evitación del daño, basta el daño moral de afectar la dignidad humana del trabajador.

- **Reiteración de conductas agresivas:** La conducta agresiva del acosador debe reiterarse en el tiempo, para poder distinguirla de otras legítimas o ilegítimas. Así, la existencia de una agresión física, insultos, amenazas, incumplimientos contractuales de cualquier naturaleza que se produzcan en forma aislada por parte del sujeto activo, la tutela jurídica se buscara en el ordenamiento jurídico ordinario, no encuadrada en la figura de *mobbing*. La reiteración de la conducta habrá de valorarse en el caso concreto.

- **Hechos producidos en el lugar o con ocasión del trabajo:** La conducta agresiva del acosador debe producirse en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

6. Derechos que afecta el *mobbing*. Dignidad de la persona humana

La relación jurídico-laboral (empleador-empleado), es una relación asimétrica, ya que el trabajador es la parte más débil de la misma. El empleador en el ejercicio de sus facultades puede cometer abusos, que lleven a afectar derechos subjetivos del trabajador, pudiendo éste exigir al empleador que ajuste su conducta al derecho objetivo.

En el orden privado, se cita a la Ley de contrato de Trabajo, ley N° 20.744, que establece los derechos y deberes de las partes, quienes debe actuar con buena fe, por lo que la relación laboral tiene límites. Así, se menciona la prohibición de hacer discriminaciones (art. 17 L.C.T.), trato igualitario (art. 81 L.C.T.).

Una conducta de acoso psicológico en un ambiente laboral, agrede derechos fundamentales del trabajador, que se encuentran en la esfera no patrimonial del individuo, tales como los derechos a la dignidad, a la intimidad, al honor, a la imagen, a la no discriminación; y estos derechos constituyen un límite ante un hostigamiento del empleador, sus representantes y/o dependientes en el lugar de trabajo.

Sagardoy, citado por Juan R. Delgue (2013) recuerda que los derechos inespecíficos se atribuyen con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer; en derechos constitucionales laborales inespecíficos.

Con relación a la dignidad humana Viviana M. Dobarro (2009) sostuvo que "es inherente a la persona humana, es decir que pertenece a su esencia y no existe persona alguna que carezca de dignidad. Es el único valor absoluto y es el centro de creación de los derechos humanos, y al respecto resulta sabido que la concepción que se adopte en materia de derechos humanos dependerá, en cierto modo, de la posición filosófica de quien la tome...".

La dignidad del trabajador está contemplada en nuestra Constitución Nacional, en el artículo 14 bis que garantiza al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, y a través de los diversos tratados internacionales incorporados por el artículo 75 inc. 22) de la misma. Así la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su preámbulo, expresa "que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana", en esa línea el artículo 1º expresa que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...", y concretamente en el aspecto laboral el artículo 23 punto 3 establece que "Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su preámbulo, declara que "Todos los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos....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." Como se puede observar primera parte de este preámbulo coincide con el artículo 1º Declaración Universal de Derechos Humanos.

La Convención Americana de Derechos Humanos, en lo que se refiere al Derecho a la Integridad Personal en su artículo 5 inciso 1) expresa que “Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.”, y el artículo 11 punto 1) establece que “Toda persona tiene derecho al respecto de su honra y al reconocimiento de su dignidad”.

7. Clases de *mobbing*

Los sujetos que intervienen en el “*mobbing*”, sujeto activo y sujeto pasivo –víctima-, interactúan de diversos modos, y esa interacción da lugar a distintas clases de *mobbing* desde la óptica del sujeto activo, a saber:

a) El vertical descendente.

El sujeto activo es un superior jerárquico, quien cuenta con un “poder” frente a la víctima, y como lo expresa Daniel E. Stortini (2015) tiene una cuota de poder que se origina en el estatus organizacional que ocupa el agresor en la empresa precisamente por su calidad de empresario, directivo, jefe, supervisor, etc. Es decir, que el sujeto activo puede ser directamente el empleador o gerentes/directivos que lo representen y/o conduzcan la organización; quienes llevan a cabo de manera intencional actitudes/acciones hostiles, reiteradas y sistemáticas, hacia el trabajador.

En este tipo de acoso, se evidencia la relación laboral de subordinación que existe por parte del sujeto acosado.

b) El vertical ascendente.

El sujeto activo de las actitudes hostiles está ubicado en un nivel jerárquico inferior al que ostenta el sujeto acosado. Puede darse con frecuencia en instituciones públicas, por ejemplo cuando una persona ajena a una institución, accede a la misma, por concurso abierto a un cargo directivo, y algunos trabajadores deciden hacerle imposible el ejercicio de la función, quitándole toda colaboración con la finalidad de perjudicarlo en el desempeño de su puesto.

c) El horizontal.

El sujeto activo, en este caso, está representado por los propios compañeros de trabajo del sujeto acosado, quienes se encuentran en el mismo nivel jerárquico dentro de la

organización. El motivo puede ser diverso, por cualidades personales del acosado, como desempeñarse correctamente, por un sentimiento de envidia, juventud, enemistad, etc.

8. Daños derivados del *mobbing*

El acoso laboral psicológico puede causar un sinnúmero de daños, pero comienza generando un daño moral, ya que las acciones de hostigamiento van generando en la víctima del acoso un padecimiento expresado en manifestaciones de angustia, miedo, ansiedad, nerviosismo, insomnio, depresión, inseguridad, entre otros; y estas acciones son ilícitas porque violan la dignidad del trabajador, dignidad que es base de los derechos humanos.

El daño moral, según la jurisprudencia, es la privación y disminución de aquellos bienes que tienen un valor precioso en la vida del hombre que son la paz, la tranquilidad del espíritu, la libertad individual, la integridad individual, lo que no necesariamente debe ser dictaminado por un perito, aunque éste sí debe ilustrar sobre la existencias de datos que lo configuren.

El acoso "produce un daño pluriofensivo, progresivo y continuo que lleva una carga capaz de desintegrar la dignidad en sí misma considerada...como valor jurídico que sustenta el orden político y la paz social. (Viviana M. Dobarro, 2008).

La persistencia del acoso psicológico en el tiempo puede a su vez desembocar en daños materiales, como el daño psicológico: para lo cual es preciso que aparezca una patología y ésta debe ser verificada, es de más difícil recuperación y varía según el tipo de personalidad del individuo; patologías físicas: por afecciones como consecuencia de un ambiente hostil, como ser cardiovasculares (hipertensión, arritmias), digestivas (gastritis, úlceras). También genera alto ausentismo, licencias, etc.

En el fallo "Veira, Mónica P. c/Editorial Perfil SA" (CNTrab. - Sala III - 12/7/2007) se definió que el acoso moral en el trabajo consiste en "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo". Quedó acreditado que la víctima sufrió acoso psicológico pues los testigos coincidieron respecto a la persecución laboral que sufría la trabajadora y en los efectos que estas conductas causaron sobre su estado físico, ya que "...comenzó a adelgazar y se la veía temblorosa y muy angustiada...". El perito psicólogo informó que la actora "...no tiene un cuadro psicológico actual que sea consecuencia de los hechos relatados en autos, pues sus defensas psíquicas han

sido suficientes para resolver los conflictos que pudieran haberse generado a raíz de los hechos mencionados". Aun cuando no se verificó entonces la existencia de daño psicológico, sí se estableció la existencia de daño moral y su consecuente reparación.

Por ello, el daño que genera el acoso laboral psicológico, en una primera instancia, es el daño moral, por ataque a la dignidad de la persona humana, lo que puede derivar en los otros tipos de daños. Así, los actos de persecución, como la humillación, mal trato, descalificación, etc., en un principio no generan daños de tipo psicológico, físicos, pero se llega a ellos a lo largo del tiempo.

Es importante, ante estos tipos de conductas ilícitas, actuar de modo preventivo, a los efectos de evitar las consecuencias más graves, de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar a la persona al suicidio.

9. Prueba del acoso psicológico

Ante acciones de hostigamiento, que lleguen a configurar la figura de *mobbing*, en el momento de su denuncia es necesario aportar los elementos probatorios, los que variaran según sea el tipo de daño que genera el acoso.

Alicia Landín señala que ante la necesidad de probar la existencia de *mobbing* es necesario comprobar que se ha perjudicado la integridad psíquica o moral de un trabajador o se ha desentendido de su deber de protección, y que a raíz de esos comportamientos se ha producido daño al trabajador.

Como medios probatorios relevantes se pueden citar:

-La prueba testimonial: La prueba testimonial de compañeros de trabajo suele ser la más idónea para acreditar hechos de *mobbing*, en este caso la imparcialidad puede ser cuestionada y condicionada. En los autos CNTrab. - Sala VII - 30/9/2010, "B. S.F. c/Perevent Empresa de Servicios Eventuales S.A. y otros" se estableció que: es procedente la indemnización por daño moral reclamada, por quien se desempeñaba como telemarketer vendiendo productos ofrecidos por un banco, con sustento en la configuración de un supuesto de *mobbing* toda vez que, mediante prueba testimonial, ha quedado acreditado que el objetivo de ventas que debía cumplir el actor era inalcanzable, que el nombre de quienes no alcanzaban dicho objetivo era expuesto en una cartulina y que la consecuencia de no alcanzar el mismo era el despido.

En el mismo sentido, en los autos "D., S. N. c/C., F. s/despido" – C. Apel. de Neuquén -Sala I, estableció que: "...Una lectura de la prueba consonante con lo antes expuesto, tal como lo he anticipado, demuestra que nos hallamos ante un caso de *mobbing*,

aun considerando la dificultad probatoria connatural a la temática, y máxime aquí cuando algunos de los testigos que deponen en la causa continúan la relación laboral con la accionada y, en cierta forma, han sido “protagonistas” de los episodios que culminan en despido”.

- **Prueba documental:** Pueden presentarse los apercibimientos infundados, avisos de incumplimientos existentes, intercambios telegráficos. En este sentido la CNTrab. - Sala II - 4/12/2007, “Vázquez, Manuel Ángel c/Craveri S.A.” estableció que: El trabajador denuncia conductas persecutorias, hostigamiento y violencia laboral por parte del empleador (superiores jerárquicos), que incluía disminución de tareas y congelamiento de la categoría laboral. Estando acreditado mediante las comunicaciones postales efectuadas entre las partes que el dependiente fue víctima de un trato hostil y desconsiderado por parte de sus superiores jerárquicos, se atribuye responsabilidad en tanto que tales actos implican un apartamiento de las obligaciones que la ley impone, y, además, se refiere a que tales actos constituyen un ilícito de carácter extracontractual que afecta la dignidad del trabajador, generando responsabilidad refleja del empleador, al margen del sistema tarifario previsto.

- **Prueba pericial:** Marina Parés Soliva habla de la necesidad de realizar tres pericias en los procesos de acoso laboral, a saber, la **pericia médica**, que determinará los síntomas físicos de las alteraciones psicosomáticas producidas por el hostigamiento; la **pericia psicológica**, que determinará las alteraciones emocionales producidas por el *mobbing* realizando un análisis del contexto laboral; y la **pericia social**, que utiliza como técnica básica la entrevista. En los autos “Boccio, Susana c/Ferrer, José María s/daños y perjuicios”, el Tribunal de Responsabilidad Extracontractual 2º Nominación de Rosario, Provincia de Santa Fe, en fecha 27/08/2008, se pronunció en los siguientes términos: “Los magistrados establecen que se ha determinado en autos que la actora sufre un daño psíquico en tanto se comprueban alteraciones en la personalidad (...). Angustia, ansiedad, alteraciones del sueño, inhibiciones, cierta inestabilidad emocional, rasgos de impulsividad ocasionales, repetición en el recuerdo de situaciones ocurridas durante el acoso como si fueran actuales (...). Esa incidencia en el psiquismo y en la personalidad de la actora, se consideran de magnitud moderada (...) se recomienda tratamiento psicológico”. En base a los informes periciales, se hizo lugar a la demanda, condenando al demandado al pago por daño moral.

- **Indicios y presunciones:** Los indicios y presunciones contribuyen a probar la existencia del acoso moral, así el artículo 163, inciso 5), C.P.C.C.N. dice que "las presunciones no establecidas por ley constituirán prueba cuando se funden en hechos reales y probados y cuando por su número, precisión, gravedad y concordancia produjeran convicción según la naturaleza del juicio, de conformidad con las reglas de la sana crítica".

El artículo 36, inciso 4), del C.P.C.C.N. otorga a los jueces amplias facultades para "ordenar las diligencias y medidas probatorias necesarias para dilucidar los hechos controvertidos", por ello frente a un conflicto, y en particular de *mobbing*, los jueces deben adoptar las diligencias y medidas pertinentes al caso bajo estudio.

En este tipo de conflicto, en los procesos judiciales se utiliza la teoría de las "cargas dinámicas probatorias", parafraseando a Myriam S. Luque (2009) la misma hace recaer en la parte que se halla en mejor situación de probar la carga de aportar los elementos tendientes a obtener la verdad material u objetiva.

En el fallo "Rybar, Héctor c/Banco de la Nación Argentina" (CNTrab. - Sala VII - 8/6/2007), se expresa: "...procesalmente deberá tenerse en cuenta la existencia de indicios que puedan conducir a los hechos o al hecho que hay que acreditar, tener presente que los indicios son indicadores o conductores que en el marco de pequeñas acciones guían a los hechos sometidos a prueba ... En el presente caso, la dificultad del tema en estudio hace que la demandada estuviera en mejor posición para demostrar que no hubo discriminación, a pesar de los indicios. Ella misma poseía elementos que permitían por ejemplo conocer las calificaciones de sus dependientes, que deben estar consignadas en las planillas de la empresa a los efectos de verificar quién estaba más calificado para ascender. Si bien la demandada acompañó unas planillas con las calificaciones del actor ... lo cierto es que con ello no resulta suficiente, en tanto es necesario conocer la calificación del resto del personal, en especial de aquellos que fueron ascendidos en desmedro del actor, planillas que no han sido acompañadas por la accionada. Tampoco surge de las mismas, cómo es que se determina el orden de prelación para luego ser aspirante a un ascenso, de qué manera se concursaba, etc. Si bien la mayoría de los testigos dio su versión acerca del sistema de ascensos del banco, lo cierto es que esto debía ser probado mediante documentación, reitero, en poder de la demandada ... Cabe agregar finalmente, en cuanto al tema de los retiros voluntarios, que prácticamente todos los testigos que declararon en la causa dieron cuenta de que era una política de la empresa que cuando un trabajador se encontraba en condiciones de jubilarse o momentos previos a ello, se le ofrecía un retiro voluntario. Aunque no hay pruebas en el expediente de que el actor haya sido presionado o forzado a aceptar la propuesta, considero que es un indicio más en favor de su postura, la existencia de la práctica generalizada". En definitiva, se concluyó que la demandada no demostró no haber discriminado al actor y, por tanto, su decisión de ponerse en situación de despido indirecto resultó ajustada a derecho. Por ello, se difirió a condena los rubros derivados del distracto con más la indemnización del daño moral.

10. Acoso en la administración pública y privada

El acoso psicológico laboral se da tanto en la administración privada como en la administración pública, pero es más común en esta última. Juan Raso Delgue (2013) expresa que ello es consecuencia de la mayor estabilidad que el trabajador público tiene con relación a su lugar de trabajo. Al no poder ser despedido con la misma facilidad que el trabajador privado, se lo arrincona, se lo humilla y persigue, se lo vuelve objeto de agresión.

La garantía de la estabilidad del empleado público está consagrada en el artículo 14 bis de la CN, de manera que despedir a un agente público requiere que se inicien las actuaciones sumariales para probar las faltas que se le atribuye y así despedirlo según la gravedad de los actos que se le imputan, evitándose los despidos discrecionales.

En la actividad privada, el despido es más fácil en función de los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El 08 de octubre de 1999 se publicó la ley N° 25164 que aprobó la Ley marco de regulación de Empleo público nacional para el Poder Ejecutivo Nacional, quedando expresamente excluidos del ámbito de su aplicación el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación, que se rigen por sus respectivos ordenamientos especiales. Por Decreto 1421/2002 se aprueba la reglamentación de la ley.

Entre otros temas trata el marco normativo y la autoridad de aplicación, requisitos para el ingreso, impedimentos para el ingreso, naturaleza de la relación de empleo, derechos y deberes, el sistema nacional de la profesión administrativa, régimen disciplinario, recurso judicial, causales de egreso, fondo permanente de capacitación y recalificación laboral.

Las disposiciones de esta ley tienen carácter general, estableciendo el artículo 3° que sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, excepto en cuanto fueren alcanzados por lo dispuesto en el inciso i) del artículo 3° de la Ley 24.185, que se refiere al personal que requiera un régimen particular por las características de sus actividades.

Esta ley 25164 deroga la ley N° 22140 y sus modificatorias que establecía el Régimen jurídico básico de la función pública, pero dispuso que su ordenamiento y sus respectivas reglamentaciones continuarán rigiendo la relación laboral del personal de que se trate, hasta que se firmen los convenios colectivos de trabajo, o se dicte un nuevo ordenamiento legal que reemplace al anterior.

Conforme al artículo 1° del anexo de la ley 25164 la relación de empleo público queda sujeta a los principios generales que dispone la misma, los que deberán ser respetados en las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de la Ley 24.185. Los derechos y garantías acordados en esta ley a los trabajadores que integran el servicio civil de la Nación constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas que se celebren.

La Ley N° 24.185 establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

Por Decreto 2345/2008 se aprueba el nuevo régimen de contrataciones de personal de la administración pública nacional, es decir aquellos que no ingresan por concurso público, estableciendo los nuevos perfiles y el régimen retributivo para las contrataciones de los consultores profesionales.

Varios organismos y entes descentralizados han celebrado su convenio colectivo de trabajo, homologados oportunamente, entre los que se detallan:

- Decreto N° 214/2006: homologa el convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública Nacional.
- Decreto N° 40/2007: homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el Personal del Servicio Nacional de Sanidad y Calidad Agroalimentaria (SENASA), concertado entre el Estado Empleador y los Sectores Gremiales por el Acta Acuerdo y su Anexo de fecha 3 de noviembre de 2006.
- Decreto N° 973/2008: homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de Orquestas, Coros y Ballet Nacionales dependiente de la Secretaría de Cultura de la Presidencia de la Nación.

Analizado el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, el mismo es de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral con las jurisdicciones del Poder Ejecutivo y entidades descentralizadas detalladas en el Anexo I del mismo.

Entre las obligaciones del empleador, el artículo 33° inc. i) establece la obligación de velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

El convenio colectivo que se comenta, establece que todos los agentes quedan sujetos a una serie de prohibiciones, entre la que se destaca, la de realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar -artículo 37º, inc. i)-.

En lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y de trato –art.124- se dispone que las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el convenio, y concuerdan que la violencia laboral se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164, con sanción de cesantía por violación a los deberes y prohibiciones, atento a que las mismas están previstas en el artículo 37 inciso i) del presente. De manera similar se procederá en los casos del personal comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 242 de dicha norma.

Por este convenio se crea la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de trato (CIOT) integrada por tres personas por el Estado Empleador, y tres de la parte gremial para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral –art. 125-.

Se definen las funciones de esta comisión, entre la que se destaca: Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de

oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral; y realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente; recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Además, el estado ha sancionado la ley N° 25188 de Ética en el ejercicio de la función pública, que establece un conjunto de deberes, prohibiciones e incompatibilidades aplicables, sin excepción, a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado.

II: Ordenamiento jurídico argentino

Se aborda el ordenamiento jurídico argentino, acotado al tema *mobbing*, considerando las normas jurídicas, en un espacio y tiempo determinado, con un orden jerárquico, coherentes y relacionadas con el tema bajo estudio.

Una vez descrito el *mobbing*, se presenta el marco jurídico argentino que contemplaría el fenómeno bajo estudio, precisando las normas que el trabajador, tanto del sector privado como público, podría invocar para tutelar sus derechos, y así defenderse de las acciones hostiles del acosador.

Para su tratamiento se partirá de la norma de mayor jerarquía, para continuar con las de menor jerarquía, las que tendrán validez en la medida que se ajusten a la de mayor jerarquía, desarrollo que responde a la pirámide de Kelsen.

Se tratará en primer lugar las normas pertinentes de la Constitución Nacional Argentina, los tratados internacionales con jerarquía constitucional, siguiendo con las normas jurídicas de rango inferior, tanto a nivel nacional y provincial.

Finalmente, se expondrán una serie de antecedentes jurisprudenciales en los que se trata el tema bajo estudio.

1. Constitución Nacional. Jerarquía constitucional. Disposiciones aplicables

Nuestra Constitución Nacional, juntamente con las normas contenidas en los tratados internacionales, incorporados por el artículo 75, inciso 22), tutelan un mínimo de derechos fundamentales de las personas tales como: seguridad, salud, descanso, estabilidad en el empleo, condiciones dignas y equitativas de labor, entre otros derechos individuales de los trabajadores. Al respecto el artículo 33° de la carta magna determina que “las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados”.

En el ordenamiento jurídico, la norma que regula todo el mundo jurídico, la que se encuentra en la cúspide de la pirámide jurídica, es la Constitución Nacional. Así, las demás normas que se legislen deben ajustarse a lo prescripto por la Constitución Nacional, sin dejar de lado los principios generales del derecho y los principios propios del Derecho del Trabajo, como lo expresa Estela M. Ferreiros (2014).

La Constitución Nacional, en su primera parte –Capítulo I- estipula las Declaraciones, derechos y garantías, de la cual rescato los artículos que considero de fundamental importancia por su contenido, a saber:

- El artículo 14° bis, en su primer párrafo, dispone que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; ...; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público....”.
- El artículo 16° establece que "La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad....".
- El artículo 19° prescribe que “Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están solo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe”.

La mayoría de los derechos descriptos en las declaraciones, que forman parte del orden jurídico argentino, son de carácter operativo, es decir, se pueden invocar directamente ante la justicia, sin que sea necesario que dicte una norma para hacer efectivos los derechos consagrados, excepto que se dicten para fijar condiciones de tiempo y modo necesarias para asegurar un adecuado ejercicio, sin desnaturalizarlo, como sería el caso de la ley 11544 de Jornada de trabajo.

Por otro lado, están las normas programáticas, que requieren del dictado de disposiciones normativas que permitan efectivizar el ejercicio del derecho, así el artículo 75, el inciso 23), de la Constitución Nacional establece que corresponde al Congreso promover las medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

Nuestra Constitución, que sostiene que las acciones de los hombres que no afecten el orden público ni perjudiquen a terceros caen fuera de la órbita de los magistrados –art. 19 C.N.-, pero es fundamental tener presente que los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos, por la vida en sociedad -bien

común-, por lo que considero que esta norma tiene carácter dinámico, en el sentido de que se tendrá que ir considerando ante los avances, por cambios económicos, sociales, políticos.

Como lo expresa Agustín Gordillo (2007) las normas en materia de derechos humanos son operativas; la Corte Suprema de Justicia, especialmente a partir del caso Siri, sostuvo que “las garantías individuales (léase en lenguaje actual derechos humanos) existen y protegen a los individuos por el solo hecho de estar consagradas por la Constitución e independientemente de las leyes reglamentarias, las cuales sólo son requeridas para establecer “en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación,”. A lo cual quiero agregar que el fallo "Siri, Ángel, s/interpone recurso de hábeas corpus" transcribe una frase –que considero pertinente- de Joaquín V. González: "No son, como puede creerse, las declaraciones, derechos y garantías, simples fórmulas teóricas: cada uno de los artículos y cláusulas que las contienen poseen fuerza obligatoria para los individuos, para las autoridades y para toda la Nación. Los jueces deben aplicarla en la plenitud de su sentido, sin alterar o debilitar con vagas interpretaciones o ambigüedades la expresa significación de su texto. Porque son la defensa personal, el patrimonio inalterable que hace de cada hombre, ciudadano o no, un ser libre e independiente dentro de la Nación Argentina" ("Manual de la Constitución argentina", en "Obras completas", vol. 3, Buenos Aires, 1935, núm. 82; confr., además, núms. 89 y 90)".

“Toda persona debe ejercer sus actos respetando a su vez el principio *alterum non laedere* consagrado en el art. 19 de la CN y 1109 del CC que prohíbe ocasionar daños a otras personas, de lo contrario, debe reparar ese daño y en tal sentido, la indemnización constituye un instrumento que apunta a reparar un derecho ya irremisiblemente lesionado ante la imposibilidad de reponer las cosas al estado anterior. Mediante dicha reparación se resarce el daño material que, en lo esencial, es el menoscabo económico que sufre una persona en su patrimonio y en los derechos subjetivos de la víctima que se encuentran incorporados a su patrimonio y el daño moral (daño extrapatrimonial), que comprende los padecimientos y mortificaciones en la seguridad personal, tranquilidad o en el goce de bienes, que exceden el marco de la normal tolerancia. CNAT Sala I Expte. N° 9.148/2010 Sent. Def. N° 87.370 del 13/02/2012 “V.P., M.A. c/ Teletech Argentina S.A. s/ Despido”.

2. Tratados y Declaraciones internacionales sobre derechos humanos

Con la reforma constitucional del año 1994, los tratados y concordatos que se aprueben por el Congreso de la Nación tendrán jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 22) primer párrafo).

Los Tratados de Derechos Humanos comprendidos en el artículo 75, inciso 22) segundo párrafo, adquirieron rango constitucional, al establecer la norma mencionada que “tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara”.

Karpiuk y Giménez (2015) expresan que los tratados internacionales de derechos humanos tienen las siguientes particularidades:

- Señalan derechos de validez universal para todos los seres humanos sin discriminaciones de ninguna especie.
- Prevalecen sobre el sistema legal interno de los países que lo suscriben.
- Tienen aplicación directa (son operativos).
- Son instrumentos legales que dan origen a derechos individuales que deben respetarse y garantizarse en las cortes jurisdiccionales.

Los Tratados de Derechos Humanos comprendidos en el artículo 75, inciso 22) 2º p. que adquirieron rango constitucional son:

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo.
- La Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.

- La Convención sobre los Derechos del Niño.

De estos tratados, rescato aquellos, cuyas normas considero que están relacionadas con el tema bajo estudio, a saber:

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

El artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre prescribe que toda persona tiene derecho al trabajo, y a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

La Declaración Universal de Derechos Humanos.

El artículo 23, inc. 1) de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo; y el inc.3) expresa que tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) en su artículo 1º de establece que los Estados partes deben respetar los derechos y libertades reconocidos a las personas humanas en la misma, y garantizar su libre y pleno ejercicio en su jurisdicción; para lo cual el Estado adoptará las medidas que los protejan de acciones u omisiones que violen sus derechos, estableciendo así en el artículo 63º, inciso 1), que cuando se determine que hubo violación de un derecho o libertad protegidos por Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados, disponiendo si resulta procedente que se reparen las consecuencias y el pago de una indemnización a la parte lesionada.

El artículo 5º, en su inciso 1), establece que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; y en el inciso 2) prescribe que nadie debe ser sometido a tratos crueles, inhumanos o degradantes; además toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad (art. 11º).

En la opinión consultiva 2/1982, la Corte Interamericana de Derechos Humanos dejó en claro que los tratados de derechos humanos se diferencian de los tratados clásicos o

comunes; ello por cuanto su objeto y fin están dados por la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos (Karpiuk y Giménez, 2015).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6, prescribe que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar de toda persona que comprende el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo, y deben tomar todas las medidas para garantizar ese derecho, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

La Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes.

La Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes prevé en su artículo 16 que “Todo Estado parte se comprometerá a prohibir en cualquier territorio bajo su jurisdicción otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura tal como se define en el artículo 1, cuando esos actos sean cometidos por un funcionario público y otra persona que actúe en el ejercicio de las funciones oficiales, o por instigación o con el consentimiento o la aquiescencia de tal funcionario o persona”.

Tal disposición la considero pertinente para la interposición por parte del acosado en el ámbito del sector público.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en su opinión consultiva N° OC-7/86 del 29 de agosto de 1986, expuso en el punto 24 de la misma que “el derecho de rectificación o respuesta es un derecho al cual son aplicables las obligaciones de los Estados Partes consagradas en los artículos 1.1 y 2 de la Convención. Y no podría ser de otra manera, ya que el sistema mismo de la Convención, está dirigido a reconocer derechos y libertades a las personas y no a facultar a los Estados para hacerlo”.

Como se puede ver todos los tratados tienen como eje al ser humano, con su derecho al trabajo, en condiciones satisfactorias, considerando la dignidad humana.

3. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina

El nuevo Código Civil y Comercial de la Nación, sancionado por ley 26.994, publicado el 08 de agosto de 2014, entro en vigencia el 01 de agosto de 2015 –Ley 27077-, destacando que el mismo recepta situaciones que se han venido presentando a lo largo de los años y que fueron resueltas por los fallos judiciales, a lo que se le suma las opiniones doctrinarias.

La consideración de esta norma de fondo permite ver que disposiciones se pueden utilizar como protectorios contra la violencia laboral, en especial del *mobbing*.

Como se expuso, una conducta de acoso laboral psicológico del empleador, agrede derechos fundamentales del trabajador, que se encuentran en la esfera no patrimonial del individuo, tales como los derechos a la dignidad, a la intimidad, al honor, a la imagen, a la no discriminación; y estos derechos constituyen un límite ante un hostigamiento del empleador, sus representantes y/o dependientes en el lugar de trabajo.

El nuevo código civil y comercial, en concordancia con la Constitución Nacional y los tratados internacionales –con rango constitucional- colocan a la persona humana en un estado donde su consideración tiene un valor intrínseco absoluto (Alberto J. Bueres, 2015).

De este cuerpo normativo, quiero resaltar dos artículos que considero fundamentales, el artículo 51° que expresa “la persona humana es inviolable y en cualquier circunstancia tiene derecho al reconocimiento y respeto de su dignidad”, y el artículo 52° prescribe que “la persona humana lesionada en su intimidad personal o familiar, honra o reputación, imagen o identidad, o que de cualquier modo resulte menoscabada en su dignidad personal, puede reclamar la prevención y reparación de los daños sufridos, conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título V, Capítulo 1.

El nuevo cuerpo normativo reconoce expresamente la existencia, autonomía e individualidad de la persona humana, su dignidad esta tutelada, ya que ante una lesión de la misma se puede reclamar prevención y/o reparación por la vía judicial.

El Código Civil y Comercial contempla la función de prevención del daño al establecer “que toda persona tiene el deber, en cuanto de ella dependa, de: a) evitar causar un daño no justificado; b) adoptar, de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o disminuir su magnitud”.

El código civil anterior no tenía un tratamiento sobre la dignidad, los derechos personalísimos; lo cual estaba contemplado en la constitución nacional, en los tratados

internacionales, la doctrina lo expresa como una constitucionalización del código civil y comercial, un cambio de concepción y paradigma.

La norma de fondo en su capítulo I del título V –Libro Tercero- plantea los presupuestos necesarios y suficientes para que nazca la obligación o el deber de resarcir, a saber:

- Daño resarcible.
- Antijuridicidad
- Factor de atribución
- Relación de Causalidad.

Conforme al artículo 1737° existe “daño cuando se lesiona un derecho o un interés no reprobado por el ordenamiento jurídico, que tenga por objeto la persona, el patrimonio, o un derecho de incidencia colectiva”, en el caso del *mobbing* se busca generar un daño a la persona humana.

La antijuridicidad, como presupuesto necesario, se configura cuando la acción u omisión que causa el daño no está justificada –artículo 1717° C.C.yC. Las acciones del acosador, en el caso del *mobbing*, lesionan en principio la dignidad del trabajador, generando en primer lugar un daño moral (no patrimonial), y la permanencia de las acciones en el tiempo puede generar lesiones psicofísicas: daños que deben ser reparados y/o indemnizados.

Atento a que el *mobbing* se desarrolla en un ambiente laboral, donde el sujeto activo del mismo puede ser el empleador o sus dependientes, las disposiciones del código civil y comercial estipulan la responsabilidad directa, del responsable ejecutor –art. 1749- como la responsabilidad indirecta, la responsabilidad del principal por los hechos desplegados por sus dependientes –art. 1753-.

Por su parte el artículo 1741, establece que está legitimado para reclamar la indemnización de las consecuencias no patrimoniales el damnificado directo; y en el caso de su muerte o de una gran discapacidad también tiene legitimación a título personal, según las circunstancias los ascendientes, los descendientes, el cónyuge y quienes convivan con el damnificado recibiendo trato familiar ostensible.

Las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación son plenamente aplicables a las situaciones de *mobbing* que se producen en las relaciones laborales de la actividad privada, tanto en su faz de prevención como resarcitoria. Sobre todo, ante situaciones de reparación integral, que no sean satisfechas por la ley 26.773, previendo ésta una opción excluyente, no acumulable, entre las indemnizaciones previstas en la misma y las

que les pudieran corresponder con fundamento en el Código Civil y Comercial y otras disposiciones.

Pero, qué pasa con las situaciones de *mobbing* que se presenten en el ámbito público, al respecto el artículo 9° de la ley 26994, en su parte cuarta, dispone que “la responsabilidad del Estado nacional y de sus funcionarios por los hechos y omisiones cometidos en el ejercicio de sus funciones será objeto de una ley especial”.

Concordante con lo expuesto el artículo 1764° C.C.C.N. establece que las disposiciones de la responsabilidad civil “no son aplicables a la responsabilidad del Estado de manera directa ni subsidiaria”; aclarando la norma de fondo que “la responsabilidad del Estado, y en particular los hechos y las omisiones de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones por no cumplir sino de una manera irregular las obligaciones legales que les están impuestas se rige por las normas y principios del derecho administrativo nacional o local según corresponda –art. 1765 y 1766 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Cuando la norma de fondo establece que la responsabilidad del Estado se regirá por una norma especial, la doctrina pensó en la ley 26944 de Responsabilidad estatal, pero el artículo 10 de la citada norma dispone que sus disposiciones “no serán aplicables en su carácter de empleador”.

Ante este panorama, considero que las normas que se deberían aplicar, en primera instancia ante situaciones de *mobbing*, es la Ley marco de Regulación de Empleo Público Nacional – Ley N° 25164, su decreto reglamentario N° 1421/02, que establece los derechos, deberes y prohibiciones, régimen disciplinario; los convenios colectivos de trabajo que se hayan celebrado, dentro del marco legal mencionado, siguiendo los lineamientos de la ley N° 24185.

Luego, considerando las etapas del *mobbing* –para ver el momento de intervención del empleador-, el grado de daño sufrido por la víctima del acoso; el damnificado podría accionar contra el Estado y/o funcionario o agente público civilmente, reforzando esta postura lo prescripto por el último párrafo del artículo 30 de la Ley 25164 que prevé que “La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en las normas y términos que se determinen y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente”, y ahí entrarían a jugar las normas del Código Civil y Comercial de la Nación.

4. Normas legales nacionales

4.1. Ley Antidiscriminación N° 23.592

Esta norma adopta medidas para quienes impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, en su artículo 1° establece que "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 todo el daño moral y material ocasionado. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorias determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

Esta norma, de siete artículos, es una norma de alcance general para todos los ciudadanos que vean vulnerados sus derechos constitucionales.

Para el caso de discriminación, fuera del ámbito laboral, el ciudadano para defensa de sus derechos puede interponer las normas pertinentes de la Constitución Nacional, tratados internacionales de carácter operativo entre los se pueden mencionar: Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 1, 2, 7 y 26), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (arts. 3 y 14), Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1, 6 y 12), Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación (arts. 1, 3 y 4), y la ley N° 23592, pudiendo seguirse la vía ordinaria para reclamar la nulidad del acto discriminatorio.

La discriminación en el ámbito laboral, como una forma de violencia laboral, tiene su origen en una relación jurídica laboral, y para defensa de sus derechos se pueden mencionar las normas pertinentes de la Constitución Nacional –artículo 16°-, tratados internacionales de carácter operativo, y el artículo 17° de la ley de contrato de trabajo que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

El término discriminar según el Diccionario de la Real Academia Española tiene los siguientes significados:

1. Seleccionar excluyendo.
2. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.

De estos significados, el segundo que se refiere al trato social disímil entre las personas, es lo que la ley quiere tutelar, para lo cual es importante precisar cuándo se está ante un acto discriminatorio, que puede ser un solo acto que afecte derechos y la real igualdad de oportunidades.

Frente al *mobbing* o acoso laboral psicológico, considero que esta norma no es susceptible de invocarse, atento a que los actos de acoso se mantienen en el tiempo con la intención de producir un daño, considerando a la persona en sí, y no con relación a las demás. Bajo esta perspectiva podría decirse que hay una cierta discriminación.

4.2. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

En la relación laboral empleador-trabajador, en el ámbito privado nacional tenemos la Ley de contrato de Trabajo N° 20744, que regula los derechos y obligaciones de las partes; estableciendo en su artículo 2° su ámbito de aplicación, prescribiendo que sus disposiciones no serán de aplicación a los dependientes de la Administraciones publica nacional, provincial o municipal, al personal de casas particulares y a los trabajadores agrarios; salvo excepción y/o cuando se disponga su aplicación supletoria.

Conforme a esta norma las partes están obligadas a tener un comportamiento de colaboración y solidaridad (art. 62° L.C.T.), actuando 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 relación de trabajo (art. 63°, LCT).

En cuanto a las facultades del empleador se citan los artículos 64° y 65° de la L.C.T. que describen las facultades de organización y dirección, estableciendo que deben ejercitarse en función a los fines de la empresa, a la función de producción; el artículo 66° que prescribe que el empleador puede modificar las formas y modalidades del trabajo *-ius variandi-*, 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; y el artículo 67° que le permite aplicar sanciones disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos.

El ejercicio de estas facultades, por parte del empleador, tienen limitaciones y están establecidas en el artículo 68° que establece que se deberán ejercitar con los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas de trabajo y los reglamentos internos, cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus

derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho. Límites que también están previstos en el artículo 14° bis de la Constitución Nacional.

Es decir, que el empresario no tiene derechos absolutos, ya que tiene límites, y en su ejercicio no puede vulnerar derechos fundamentales del trabajador ni causarle daños. El artículo 81° de la L.C.T. estipula que 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.

Por el artículo 75°, que se refiere al deber de seguridad, el empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, es decir la ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, cuya reglamentación es el Decreto N° 351/79.

El artículo 78° LCT., que se refiere al deber de ocupación, el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional.

“La responsabilidad de la empleadora no es controvertible, sin perjuicio de las acciones de regreso que le puedan asistir al amparo del artículo 1123 CC. La falta de importancia que la empleadora asignara a los episodios ocurridos no la eximen de la responsabilidad objetiva y refleja, pues el hecho aconteció en el ámbito laboral, de su custodia, y ella tiene para con las personas que allí prestan servicios una obligación de seguridad (art. 75 LCT) que garantice indemnidad psicofísica, respondiendo a su vez, por imperativo legal, por los hechos ilícitos de quien se vale para funcionar (art. 1113 CC). CNAT Sala I Expte. N° 23.661/2010 Sent. Def. N° 87.786 del 31/05/2012 “B.,H.J. c/ Alavera SA y otro s/ *Mobbing*”.

La norma laboral en consideración, establece como regla general el tratamiento igualitario para todos los trabajadores (art. 80° LCT.), y en concreto el artículo 172° prohíbe el trato discriminatorio de la mujer al establecer que la mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

A los efectos de ver la conjunción y concordancia de normas considero oportuno exponer el “fallo "Parals, Eliana Verónica c/Bandeira SA" (CNTrab. - Sala III - 22/11/2006), en el cual se receptó un reclamo de una trabajadora que invocó haber sufrido diferentes tipos de maltratos por parte de otros empleados que eran sus superiores jerárquicos. En autos quedó acreditado que la actora fue rebajada de categoría pasando de cajera para finalmente realizar labores de limpieza y que fue víctima no sólo de acoso moral, sino también de acoso sexual. En su voto, la doctora Porta dijo: "...Conviene recordar que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional dispone ... El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor ... la Constitución, reformada en 1994, en el artículo 75, inciso 22), confirió a determinados tratados internacionales jerarquía constitucional, vale decir que son complementarios de los derechos y garantías establecidos en la primera parte de la Constitución Nacional y entre ellos menciona la Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, del año 1979. El primero de estos tratados establece en el artículo 23 que "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo... 2. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, la existencia conforme a la dignidad humana...". Por medio del segundo de los tratados, los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer (art. 2) ... Si bien, como señalara, el sustento de la reparación que propongo es de orden extracontractual tampoco puede perderse de vista que la ley de contrato de trabajo, que rigió el vínculo habido entre las partes, así como la ley 23592 (BO: 5/11/1988) vedan expresamente cualquier tipo de discriminación, en concreto, también la fundada en razones de sexo (arts. 17, 81, 172 de la primera de las leyes citadas, art. 1 de la segunda).” (Myriam S. Luque, 2009, pág. 662).

Conforme a la normativa bajo estudio, el acoso laboral psicológico no está contemplado en la misma, pero encontramos disposiciones que establecen derechos y deberes, que establecen principios rectores como deber de seguridad, trato igualitario, por lo que las diversas manifestaciones de acoso laboral psicológico deben encuadrarse en las mismas como incumplimiento de sus deberes de: buena fe, de previsión, de seguridad y condiciones dignas de trabajo.

“Si bien no puede afirmarse que el actor hubiere sido víctima de “*mobbing*” o de lo que comúnmente se denomina “acoso laboral”, lo cierto es que se acreditó que fue pasible de un “trato desconsiderado u hostil” y que la patronal no ha preservado la integridad psicofísica ni la dignidad del trabajador al no haber tomado medidas en resguardo de aquellas, exigencia que dimanar del principio de buena fe exigible al buen empleador y que es lo esperable de aquél como titular de las facultades de organización y dirección de su empresa. Por ende, la presencia de ese trato hostil hizo imposible la prosecución del vínculo laboral habido, circunstancia que motivó el distracto que se reputó justificado, razón por la cual, el daño moral por el que acciona el demandante debe ser admitido, más allá de no haber generado un daño a nivel de incapacitar su total obrera. CNAT Sala IX Expte. N° 23.143/09 Sent. Def. N° 18.669 del 27/6/2013 “R.,G.J. c/Sola Naciente Seguros de Personas SA s/despido”.

4.3 Ley de Riesgo del Trabajo N° 24.557 – Ley

La consideración de la ley de Riesgo del trabajo, es para ver si ante un daño generado por un acoso laboral, la misma debe responder ante el mismo. En cuanto a las medidas de prevención que se deben adoptar, el artículo 4° punto 1) primer párrafo prescribe "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".

La ley de riesgo del trabajo, conforme al artículo 1°, establece que:

1. La prevención de los riesgos y la reparación de los daños derivados del trabajo se regirán por la L.R.T. 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.

Con la ley 24557 se busca contemplar las consecuencias de los riesgos laborales plasmados en los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, y actuar en la

prevención para reducir la siniestralidad laboral, mediante el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Quiero destacar que con la sanción de esta ley (B.O. 04/10/1995), mediante su artículo 49°, sustituyó el artículo 75° de la ley de Contrato de Trabajo, que se refiere al deber de seguridad, habiéndose eliminado la expresión “**para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores**”; artículo 75° que luego es modificado por ley N° 27.323 (B.O. 15/12/16), por la cual se vuelve a incorporar dicha expresión al artículo, rescatándose un principio importante en el Derecho del Trabajo.

Esta ley, por el artículo 39°, en lo que se refiere a la responsabilidad civil del empleador inciso 1) -hoy derogado- prescribía que “las prestaciones de esta ley eximen a los empleadores de toda responsabilidad civil, frente a sus trabajadores y a los derechohabientes de éstos, con la sola excepción de la derivada del artículo 1072 del Código Civil”; es decir que privaba al trabajador de acudir a la justicia a través de una acción civil a los efectos de obtener una reparación integral; conculcando el principio *alterum non laedere*, es decir no dañar al otro.

Así, el 21 de septiembre de 2004 la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó el fallo “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A s/accidente ley 9688” (Fallos: 327:3753), donde el Tribunal declaró la inconstitucionalidad del cuestionado artículo 39 de la ley de riesgos del trabajo.

Con fecha 24 de octubre de 2012 se sancionó la ley 26773 (B.O. 26/10/2012), por la cual se establece el Régimen de ordenamiento de la reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, derogando el artículo 39° incs 1°, 2° y 3° de la L.R.T., y estableciendo en el artículo 4°, segundo párrafo, que “Los damnificados podrán optar de modo excluyente entre las indemnizaciones previstas en este régimen de reparación o las que les pudieran corresponder con fundamento en otros sistemas de responsabilidad. Los distintos sistemas de responsabilidad no serán acumulables”, es decir que si el trabajador percibe las indemnizaciones tarifada renuncia a realizar reclamo alguno ante la justicia, lo cual limita al damnificado a iniciar una acción civil si considera que la indemnización no cubre una reparación integral del daño.

Con respecto a si el *mobbing* es contemplado por la L.R.T., se cita el fallo de la causa "Correa Cerpa, Patricia c/Aguas Danone Argentina SA" -6ª Cámara del Trabajo de la 1ra. Circunscripción de Mendoza, 3/8/2005, y como lo expresa Myriam Luque (2009) la actora solicitaba que se tipifique como enfermedad del trabajo el cuadro depresivo derivado del *mobbing*. El cuadro psicológico denunciado fue demostrado en virtud del certificado médico

que estableció la existencia de un síndrome depresivo calificándolo como enfermedad accidente, consecuencia directa del estrés en el ámbito laboral. Se entendió inconstitucionalidad de la ley 24557, por entender que la no inclusión de la patología en el listado de enfermedades que la ley prevé limita los derechos del actor contemplados en la Constitución Nacional, lo cual viola el derecho de propiedad, el derecho de protección de la persona y la garantía de igualdad ante la ley (arts. 14 bis, 16, 17 de la CN), por lo cual se condenó a la A.R.T. a abonar al actor la reparación del daño derivado de tal enfermedad profesional.

En otro fallo, “la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, cuestionó el carácter profesional de la enfermedad padecida por la actora –depresión mayor- causada por *mobbing*, en tanto la misma no se encontraría alcanzada por la ley 24.557 y decreto reglamentario 658/96 y sostuvo que no podía atribuírsele responsabilidad alguna, lo cierto es que, en virtud del adagio *iura novit curia*, resulta ser responsable por aplicación de las normas de derecho común. Ello, por cuanto incurrió en responsabilidad por omisión, pues en el caso, se acreditó que dicha entidad incumplió las obligaciones que la ley 24.557 le impone a través del art. 4, encuadrando tales incumplimientos en las prescripciones del art.1074 del Código Civil. CNAT Sala I Expte. N° 14.485/09 Sent. Def. N° 88.283 del 28/11/2012 “L.,L.I. c/Eliovac SA y otro s/accidente – acción civil”. En el nuevo Código Civil y Comercial, el artículo 1074 del Código Civil, corresponde al artículo 1717, que se refiere al concepto de antijuridicidad.

4.4 Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485

La ley N° 26485 de protección integral a las mujeres, sancionada el 11 de marzo de 2009, conforme al artículo 1° es una ley de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República argentina. Esta ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida;
- b) el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia;
- c) las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos;
- d) el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres;
- e) la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres;

- f) el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia;
- g) la asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

Establece que los derechos protegidos, son los reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños, que son de rango constitucional; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, y la ley 26061 de protección integral de los derechos de las niñas, niños y adolescentes; entre los cuales se citan una vida sin violencia y sin discriminaciones; la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial; que se respete su dignidad.

Es una ley de protección integral, por ello se rescata de la misma lo que considero relacionada con un ámbito laboral.

Contempla la violencia tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal; quedando comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Define a la violencia laboral –artículo 6º- contra las mujeres como aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo; quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Considera la violencia directa como indirecta, entendiéndola esta última como toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

La ley distingue y define los siguientes tipos de violencia contra la mujer: Física, Psicológica, Sexual, Económica y patrimonial, y Simbólica. A la Psicológica la define como “la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto,

indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación”.

Esta norma busca prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, es decir que el sujeto pasivo es solo la mujer, la cual, considero, puede invocarse ante un caso de *mobbing*.

4.5 Proyectos de Norma Legal Nacional

A nivel nacional se presentaron en el Congreso varios proyectos desde el año 2006, para regular la figura de "*mobbing*", acoso o violencia laboral y acoso sexual en las relaciones del trabajo privado y público, entre los que se mencionan:

- Prevención y sanción del acoso sexual: modificación de los artículos 242 y 246 de la ley de contrato de trabajo.
- Acoso sexual en las relaciones laborales, académicas o de salud. Acoso sexual en las relaciones laborales, educativas, profesionales, públicas o privadas y en todas las relaciones asimétricas, modificación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Proyectos que caducaron al haber transcurrido más de dos años desde su presentación.

Actualmente, en la Cámara de Diputados de la Nación se han presentados los siguientes proyectos para su tratamiento:

- Expediente N° 8815-D-2016 - Trámite Parlamentario n° 189 Fecha: 20/12/2016 para reglamentar la violencia en el ámbito laboral – *mobbing*.
- Expediente: 6315-D-2015 - Trámite Parlamentario n° 164 Fecha: 03/12/2015 para regular la prevención y erradicación de la violencia laboral.

Ambos proyectos, estarían dentro de los plazos previstos por la Ley N° 13640, para ser sometido a la consideración del Congreso.

Analizando el proyecto que gira bajo expediente 8815, el mismo tiene por “objeto definir, prevenir, erradicar y sancionar” las diversas formas de violencia en el ámbito laboral, en todo tipo de relación laboral, del sector privado y/o público -a nivel nacional-; comprendiendo a toda la administración pública nacional.

En cuanto a la obligación del empleador, prevé que el mismo debe “mantener el ámbito de trabajo libre de todo tipo de conductas que signifiquen algún tipo de violencia laboral mediante la implementación de políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen esas conductas”.

La iniciativa establece lo que se va a entender por violencia laboral (*Mobbing*) expresando que son “las acciones y omisiones de personas o grupo de personas que, en ocasión del ámbito o relación laboral, en forma sistemática y recurrente, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y/o social de un trabajador/a, mediante acoso sexual, abusos, abuso de poder, ataques, amenazas, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, trato discriminatorio, maltrato físico, psicológico y/o social”; concepto que no solo considera al *mobbing*.

Establece las siguientes formas de violencia laboral: acoso laboral, como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; acoso sexual, Maltrato Psíquico y Social; Maltrato Físico Laboral; Inequidad salarial, Persecución laboral; Discriminación laboral; Entorpecimiento laboral.

El proyecto también prevé que ante un hecho de violencia laboral, sea por otro trabajador, empleador o superior jerárquico, el acosado deberá realizar la denuncia amparándose en el Artículo 242 de la LCT o en los estatutos especiales o convenio que rijan la particular actividad.

Cuando el empleador fuere notificado de algún tipo de violencia laboral, sin que tome las medidas correspondientes, el trabajador puede considerarse despedido sin justa causa u obtener el cambio de lugar de trabajo, si fuera posible, para lo cual deberá acompañar la solicitud de traslado. De resultar debidamente acreditada da lugar a una indemnización por los daños y perjuicios sufridos a cargo del autor, y cuando corresponda del empleador en forma solidaria.

La iniciativa prevé que el trabajador que haya sido objeto de violencia laboral y la haya denunciado, o que haya comparecido como testigo, no podrá sufrir perjuicio alguno en su empleo como represalia por su denuncia o testimonio; estableciendo una presunción *iuris tantum*, cuando dicha alteración ocurre dentro de los doce meses siguientes a su denuncia o participación.

En cuanto al contenido del proyecto que gira por Expediente: 6315-D-2015 - Trámite Parlamentario n° 164 Fecha: 03/12/2015 para regular la prevención y erradicación de la violencia laboral, se hacen las siguientes consideraciones:

Este proyecto tiene por “objeto promover y garantizar: 1) El derecho de los trabajadores a tener un ámbito de trabajo sin violencia, que no afecte su salud y su integridad, y en el que se respeten sus derechos humanos fundamentales. 2) Las condiciones adecuadas para sensibilizar, prevenir, sancionar y erradicar la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos. 3) La eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo. 4) La eliminación de las causas ligadas a la organización de trabajo que pueden provocar conductas de violencia laboral y crear un clima de trabajo inadecuado. 5) La formación y participación de los/as trabajadores/as en procedimientos de prevención e intervención en los términos legalmente establecidos.

Los derechos protegidos son los derechos reconocidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en la normativa internacional que resulta obligatoria por mandato del art. 75 inciso 22, y en especial, los referidos a: El respeto de la dignidad; el derecho a la salud y a la seguridad personal; el derecho a la integridad moral, física, psicológica y social; entre otros.

Este proyecto prevé que sus disposiciones sean de orden público y de aplicación en todo el territorio de la República, con excepción de las disposiciones de carácter procesal, aplicándose tanto al sector privado como público, comprendiendo a toda la administración pública nacional, cualquiera sea su régimen de contratación o revista; quedando alcanzado las pasantías publicas -ley 25.165-, con excepción de los miembros de las Fuerzas Armadas y de Seguridad.

En este proyecto, también se da un concepto de lo sería violencia laboral, estableciendo que se entiende por tal “a los actos u omisiones del empleador, de su representante o de cualquiera de sus dependientes, ejercidas a través de una acción directa o mediante la aplicación de las reglas de la empresa, organismo o establecimiento laboral, sea por medio de pautas organizativas de éstas y/o a través de la cultura empresaria - institucional, consistentes en maltrato, acoso, discriminación, injuria, amenaza, hostigamiento o cualquier otro tipo de conducta degradante y por los cuales se configura la violación del derecho a la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad, a la imagen y a un medio ambiente de trabajo adecuado, produciendo un daño en el trabajador.

Esta iniciativa, define los siguientes tipos de violencia laboral: Acoso moral, considerando como tal cualquier acto u omisión que configure una conducta abusiva,

entendiendo por ésta los comportamientos, actitudes, palabras, actos, gestos y escritos que degraden al trabajador, la relación laboral y el ambiente laboral o pongan en peligro su empleo; Acoso psicológico, cualquier acción persistente y reiterada de hostilidad, malos tratos, desprecio, amedrentamiento y humillación por parte de una persona o grupo contra el trabajador que provoquen un ataque a la autoestima, a la autodeterminación y a la percepción de sí mismo del trabajador y que tenga por finalidad desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo/a y desplazarlo de su lugar de trabajo; Acoso Sexual y Trato discriminatorio.

Definen con carácter enunciativo como acoso moral o psicológico, entre otras, las siguientes acciones:

- Bloquear constantemente las iniciativas del trabajador.
- Generar aislamiento del trabajador.
- Cambiar de oficina o lugar habitual de trabajo con ánimo de separar al trabajador de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- Prohibir a los empleados que hablen con el trabajador.
- Obligarlo a ejecutar tareas denigrantes y/o asignarle misiones sin sentido, innecesarias.
- Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- Encargarle tareas imposibles por: tiempo asignado insuficiente, falta de medios, Multiplicidad de tareas simultáneas.
- Ordenes ambiguas o contradictorias.
- Deficiente definición del rol esperado.
- Tratarse de tareas que, en las condiciones que se realizan, ponen en peligro la salud o la vida de otros.
- Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
- Hostigarlo o acosarlo o promover su hostigamiento psicológico.
- Amenazarlo repetidamente con despido infundado o con bloquear su posibilidad de ascenso.
- Privarlo de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
- Amenazarlo mediante anuncio expreso o tácito de causarle daño al trabajador o a una tercera persona relacionada con él.

El proyecto contempla el principio de indemnidad, por el cual se establece que todo trabajador debe salir indemne de la relación de trabajo tanto en su faz física, psicológica, emocional y social, y si así no sucediera, tiene derecho a ser reparado de manera integral.

En cuanto a la responsabilidad del empleador, establece su obligación a establecer una organización de trabajo que preserve la salud de los trabajadores, a poner fin a la acción violenta y a reparar el daño moral y material causado a la víctima. El empleador es responsable de las conductas previstas en la presente ley ejercidas por el personal a su cargo, como así también por los actos realizados por personas ajenas a la empresa, organismo o establecimiento laboral que se produzcan dentro del ámbito de trabajo, si, conociéndolas, no tomó las medidas necesarias y adecuadas para hacerlas cesar.

En cuanto a la prevención establece que el empleador, sus representantes legales, y/o quien detente o exhiba un cargo jerárquico o de autoridad en el ámbito privado y en organismos del sector público nacional, quedan obligados a obrar de buena fe y adoptar todas las medidas necesarias para prevenir y erradicar la violencia laboral, conforme fuera definida en la presente ley. Considera la participación de trabajadores y empleadores, a través de sus organizaciones gremiales y patronales, como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales. Así enumera una serie de medidas que pueden adoptarse, entre las que se mencionan: La demanda de trabajo, evitando la sobrecarga y la infra carga; la adaptación de los ritmos de trabajo a las posibilidades del trabajador; la razonabilidad de los horarios; la adecuada definición de los roles; la delimitación precisa de las tareas y su asignación.

Este proyecto también prevé la constitución de Comisiones de Salud, Seguridad e Igualdad en el Trabajo con participación de trabajadores y empleadores para velar y promover la protección de la vida, la salud, y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo su ámbito de aplicación, funciones y atribuciones, constitución y composición, duración y revocación del mandato.

Establece como indicio que el despido del trabajador que ha denunciado un hecho de violencia laboral o el testigo, dentro de los dos (2) años subsiguientes a la denuncia, o a la declaración, serán indicios suficientes que presumirán, salvo prueba en contrario, que dichos despidos son consecuencia de los mencionados actos realizados, para lo cual prevé que el empleador abone una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, la que se acumularía a la establecida en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, a solicitud del trabajador, podrá requerir la reinstalación en su puesto de trabajo.

Ambos proyectos, con sus diferencias, prevén su aplicación al sector privado y público a nivel nacional.

5 Normas Legales provinciales

El acoso laboral o psicológico también ha sido considerado por algunas jurisdicciones provinciales, que legislaron sobre la materia.

Entre las provincias que han legislado sobre el tema, tenemos las siguientes:

- Provincia de Tucumán Ley N° 7232 (23/09/2002)
- Provincia de Jujuy Ley N° 5349 (22/05/2003)
- Ciudad Autónoma de Buenos Aires Ley N° 1225 (04/12/2003)
- Provincia de Buenos Aires Ley N° 13168 (24/01/2004)
- Provincia de Misiones Ley N° 4148 (09/12/2004)
- Provincia de Santa Fe Ley N° 12434 (01/08/2005)
- Provincia de Entre Ríos Ley N° 9671 (20/12/2005)
- Provincia de San Juan Ley N° 7939 (B.O. 06/01/2009)
- Provincia de San Luis Ley N° I-0678-2009 (B.O. 02/11/2009).
- Provincia de Chaco Ley N° 7006 (B.O. 03/08/2012)
- Provincia de Chubut Ley X N° 60 (B.O. 29/01/2013)

Estas normas son de aplicación fundamentalmente en el sector público, tratando la violencia laboral, normas que serán profundizadas en el capítulo 3.

6 Convenios Colectivos de Trabajo

Los convenios colectivos de trabajo son acuerdos entre la patronal y los trabajadores, quienes plasman sus acuerdos en los convenios colectivos, que luego deben ser homologados por la autoridad administrativa laboral, a partir de la cual tienen vigencia y deben ser cumplidos por las partes.

Así, las organizaciones sindicales cumplen un papel importante en la prevención y protección en la lucha contra el acoso laboral, y como indican Nicolliello y Colotuzzo “al igual que en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales los sindicatos están llamados a cumplir un rol imprescindible en la prevención del acoso moral en el trabajo. Su actuación podrá asumir diversas formas: a) formación, b) asistencia a seminarios, c) organizar conjuntamente con la gerencia de la empresa campañas de toma de conciencia, d) mantener comunicación fluida con la gerencia, por ejemplo por medio de reuniones

periódicas, e) efectuar denuncias en forma responsable y reservada y f) recurrir a otras instancias contempladas en convenios colectivos” (Juan R. Delgue, 2013, pág. 5).

Los convenios colectivos están contemplados en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establece que queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo. Pueden celebrarse tanto en el sector privado como en el sector público.

Al tratarse de un derecho programático de los gremios, fue necesario el dictado de la norma legal que reglamente su ejercicio.

Así, en el ámbito privado, se ha dictado la ley 14.250, y sus modif. que regula el tema de la convención colectiva y comisiones paritarias; y la ley 23.546 que regula el procedimiento para la negociación colectiva.

Los convenios colectivos de trabajo deben ser homologados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, y luego resultan de aplicación obligatoria para las partes, y tiene efecto *erga omnes* para todos los trabajadores, afiliados o no al sindicato, de la rama de actividad que se trate. Son una fuente autónoma del derecho de trabajo, pero considero necesario aclarar que todo lo que regule el mismo debe tener como piso lo previsto en la ley de contrato de trabajo, la que en su artículo 16 prescribe que las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica, pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador. Los convenios colectivos que estuvieran vencidos, mantendrán plena vigencia de todas sus cláusulas hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario, o sea dispone la ultraactividad como principio.

En el sector público nacional tenemos la ley N° 25164 que establece el marco de regulación de Empleo público nacional para el Poder Ejecutivo Nacional, quedando excluidos el personal del Poder Legislativo nacional y del Poder Judicial de la Nación. Sus disposiciones serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial prevista en la Ley 24.185, debiéndose respetar los principios generales de la ley.

La Ley N° 24.185 establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados; estableciendo en el artículo 20° que sus disposiciones se interpretarán de conformidad con el convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por la Ley 23.544. Por artículo 14° el acuerdo deberá ser remitido para su instrumentación por el Poder Ejecutivo mediante el acto administrativo correspondiente.

Así, tenemos una gran cantidad de convenios colectivos de trabajo, que se han celebrado por actividad, por rama, y por ámbito de aplicación; entre los que han considerado la dignidad del trabajador y la violencia laboral se mencionan:

- En el sector público se han homologados convenios colectivos que han incorporado y regulado el acoso laboral –*mobbing*-, entre los que se citan:
 - CCT General para la Administración Pública Nacional, aprobado por el Decreto 214/2006, por este convenio las partes reconocen la existencia de la violencia laboral, y en particular del *mobbing* y se postulo su erradicación. incorporando la figura de acoso psicológico o moral, en especial el artículo 124 que persigue la erradicación de la violencia laboral.
 - CCT del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados INSSJP - 697/2005 “E”;
 - CCT para el Personal de la Administración Nacional de Aduanas; A.F.I.P. -SUPARA
 - CCT para el Personal de la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires - CCTN°927/07; Resolución SSRL 251/07.
 - CCT para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- DECRETO N° 308/VP/2004.
 - CCT para el sector público de la Provincia de Salta. Decreto N° 2615/05- Estado empleador Provincia de Salta UPCN-ATE.
- En el sector privado, podemos citar el:
 - CCT 542/2008 SUETRA – Sindicato Único de Empleados del Tabaco de la República Argentina – Cámara de la Industria del Tabaco, que incluyó cláusulas de dignidad y promoción del bienestar de los trabajadores, sin regular de modo específico sobre *mobbing*.

7 Antecedentes jurisprudenciales.

A los efectos de mostrar los criterios sentados por los jueces en su tarea de interpretación y aplicación del derecho objetivo, se exponen una serie de casos vinculados con el tema *mobbing*.

Se presentan una serie de sumarios de fallos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que considero muy ilustrativos del tema bajo estudio; donde los jueces han

abordado el tema bajo estudio, identificando la problemática, en algunos casos se lo ha conceptualizado, se han definido los tipos de conductas, a saber:

- **Violencia laboral. Acto discriminatorio. Mobbing. Supuesto en que no se configura.**

En el caso la actora, mucama en un hotel, alegó maltrato psicológico por parte de la gobernanta que calificó como una típica situación de *mobbing*. Dicho maltrato, según surge de los testimonios, consistía en que “le gritaba”, “la trataba muy mal”, “la retaba”, “la mandaba dos veces a hacer la habitación”, “no la saludaba”, “le pedía las cosas de muy mala manera”. Dichas declaraciones, si bien dejan traslucir que la gobernanta tenía un trato hacia la actora que pudiera calificarse como peyorativo, dicha actitud y proceder –que a lo sumo podría merecer algún reproche- no permite inferir válidamente la configuración de un supuesto de “acoso laboral”. Por otro lado, la gobernanta profería similar trato también a otros empleados del hotel, lo cual descarta que su actitud tuviera como particular destinatario a la persona de la actora, pues es posible advertir que esa era la forma o modo en que aquélla se relacionaba con los empleados en general, lo que impide sostener que existió acoso psicológico contra la actora. CNAT Sala IX Expte. N° 13.059/07 Sent. Def. N° 15.922 del 27/10 /2009 “V.A., R. c/Pinares de Carrasco SA s/daños y perjuicios”.

- **Violencia laboral. Acoso moral. Conductas incluidas.**

Las conductas mediante las cuales se materializa el acoso moral en el empleo, pueden ser, entre otras: a) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella. b) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta explote. c) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo. d) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad. e) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona. f) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo. g) Inducir intencionalmente a una persona a cometer errores. h) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias. i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de un puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas. j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de una persona. k) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros de trabajo; l) Sobrecargar de trabajo a una persona sistemáticamente o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos; ll) Dejar a una

persona sin nada que hacer, para desestabilizarla y acusarla después de falta de rendimiento; y m) Alterar el entorno laboral de la persona, envenenando a sus compañeros de trabajo en contra de ella CNAT Sala IV Expte. N°33.087/09 Sent. Def. N° 95.089 del 30/12/2010 “O., U. P. c/Swiss Medical SA s/despido”

- **Violencia laboral. Mobbing. Diferencia con violencia psicológica.**

La situación de "*mobbing*", terror psicológico, persecución psicológica, o acoso laboral debe distinguirse de "la violencia psicológica general" en un ambiente de trabajo. En las hipótesis de la primera, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con la intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento, y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. En cambio, en el caso de violencia psicológica general, se alude a un ambiente de trabajo agresivo, hostil y dañino, que puede ser consecuencia de inadecuados estilos de dirección basados en un liderazgo autocrático o climas organizacionales cargados hacia la competitividad y con fallas en aspectos de comunicación, sistemas de recompensas, u otros factores que afectan a todos o a una gran mayoría de los trabajadores de la empresa. La agresión en esta hipótesis tiene como base la supuesta superioridad personal de los directivos sobre los empleados y se hace con la declarada intención de asegurar el buen funcionamiento de la empresa y sus niveles de productividad. CNAT Sala I Expte. N°28.552/08 Sent. Def. N° 87.847 del 29/6/2012 “B.,C.T. c/Ondabel SA s/despido”.

- **Violencia laboral. Mobbing. Concepto.**

El *mobbing* puede ser definido como el fenómeno en el que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. CNAT Sala IX Expte. N° 32.874/08 Sent. Def. N° 18.360 del 28/12/2012 “C., K. A c/Toyota Argentina SA s/indemnización art. 212 LCT”.

- **Violencia laboral. Mobbing. Concepto.**

Se define al vocablo "*mobbing*" como el continuado y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la

organización o su sometimiento a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atenta contra la dignidad del trabajador. Su objetivo es intimidar, opacar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima. Poder Judicial de la Nación CNAT Sala IV Expte. N°16.744/09 Sent. Def. N° 96.820 del 28/12/2012 “P., C.A. c/Cassini Collecting SA y otros s/despido”

- **Mobbing: Concepto. Configuración Violencia laboral. Mobbing. Acoso moral. Conceptos.**

El acoso moral es definido en la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por una persona o grupo de personas, que ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre una persona en particular. Así, el vocablo "*mobbing*" se utiliza precisamente para identificar las situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática, con intencionalidad y durante un tiempo prolongado sobre otro sujeto, con la finalidad de lograr que la víctima quede aislada de su entorno y abandone el sector, el grupo o la empresa. Entonces, la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico, su destrucción psicológica y consecuente sometimiento y/o su egreso de la organización empresarial o del grupo. CNAT Sala II Expte. N° 7.358/05 Sent. Def. N° 95.304 del 12/10/2007 “R., F. c/Cablevisión SA s/ despido” (Maza – Pirolo). **En el mismo sentido**, Sala II Expte. N° 8141/05 Sent. Def. N° 95.437 del 4/12/2007 “V., M. Á. c/Craveri SA s/despido”, Sala II Expte. N° 295/09 Sent. Def. N° 99.674 del 16/9/2011 “D., J.B. c/ Coto CICSA s/despido” y Sala I Expte. N° 30.848/2010 Sent. Def. N° 88.280 del 28/11/2012 “C., S.M. c/BBVA Banco Francés y otro s/despido”.

- **Violencia laboral. Resarcimiento del daño sufrido. Reparación que comprenda daño psicológico, daño emergente, lucro cesante y daño moral.**

Si la empleadora no garantizó la indemnidad psicológica de su dependiente al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, actuó culposamente habida cuenta de que se ha comprobado la responsabilidad personal del superior jerárquico que implementó un clima general y personal hostil por el que el principal debe responder no sólo por pesar sobre él dichas obligaciones sino también por resultar titular del pleno poder de organización y dirección de la empresa (arts. 1113 CC y 64/65 LCT). Esto es así puesto que el empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes que se

encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo tareas (deber genérico de seguridad y principio de indemnidad – arts. 75 LCT y 4 apart. 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador, garantizando condiciones dignas y equitativas de labor (art. 14 bis CN). De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y concs. LCT – ver voto del Dr. Maza en: “R., F. c/ Cablevisión SA. del 12/10/07, del registro de esta Sala). Y, si bien el presente caso puede ser abordado desde distintas perspectivas (como un supuesto de discriminación – ley 23.592 –, de violencia laboral, o desde el punto de vista del régimen resarcitorio de los daños en general), lo cierto es que todas ellas remiten a las normas previstas en el derecho común para la reparación de los daños derivados del maltrato, por lo que no corresponde desdoblar el daño en función de los distintos ámbitos normativos en que puede ser encuadrado sino establecer de manera uniforme una reparación suficiente, que comprenda no sólo el daño padecido a nivel psicológico, sino también el daño emergente, el lucro cesante y el daño moral. CNAT Sala II Expte. N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/2/ 2012 «R. F., P c/ Citytech S.A. s/mobbing”.

- **Violencia laboral. Mobbing. Concepto.**

La OIT reconoce al *mobbing* como concepto: es la persecución psicológica laboral y constituye una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales con respecto a los cuales éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo llegando a adoptar métodos de influencia muy diversos, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio. CNAT Sala VIII Expte. N° 45.207/09 Sent. Def. N° 38.810 del 23/4/2012 “R., E.I. c/Medicus SA de Asistencia Médica y Científica y otro s/accidente - acción civil”.

Considerando casos más recientes, se expone el caso “Figueredo Mariana c/ Cargo Net Logistics S.A. y otro s/ despido”, CNAT, Sala VIII, del 22/06/2016, MJ-JU-M-99488-AR. Luego de plantearse los agravios, el Dr. Luis Alberto Catardo dijo –rescatando lo pertinente–: “III.- De modo que, acreditado el hostigamiento por parte de la demandada, corresponde se confirme lo resuelto en grado”. En cuanto al agravio de la demandada, se expuso: “VII.- El agravio por la reparación pretendida en concepto de daño moral es improcedente. Sin soslayar el carácter transaccional del Derecho del Trabajo ni tampoco

cuestionar la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido, donde se resigna la puntual estimación del daño en pos de la celeridad, certeza y previsibilidad de la reparación, lo cierto es que llegan firmes a esta Alzada las vicisitudes por las que atravesó la trabajadora durante el transcurso de la relación laboral y por ende, el contexto en el que se produjo el cese, todo lo cual permite razonablemente inferir padecimientos de índole moral susceptibles de reparación. En síntesis, ha quedado evidenciado que fueron vulnerados derechos inherentes a la persona -conforme lo expuesto en el considerando V- (dignidad, integridad psicofísica, honor, tranquilidad, bienestar, etc.), por lo que con independencia de la repercusión que en la esfera espiritual pudiera traer aparejada la rescisión contractual en sí misma (daño que encuentra su reparación en el marco de las indemnizaciones tarifadas contempladas en la L.C.T.), lo cierto es que se configura en el sub lite la responsabilidad extracontractual de la demandada en los términos del artículo 1078 del Código Civil; actual artículo 1741, pues se advierte un perjuicio concreto en la salud psicofísica de la trabajadora como consecuencia de las condiciones de trabajo; las que, huelga decir, se advierten con aptitud para lesionar su dignidad y su derecho a un ambiente laboral libre de violencia. En resumen, el trato hostil y disvalioso inferido a la actora, luego de haber recibido la noticia de la ruptura del vínculo entre la demandada y su esposo, le generó una situación de aflicción, angustia y zozobra que excede la indemnización tarifada, la cual debe ser reparada en los términos del artículo 1078 del Código Civil. (en el actual Código Civil y Comercial de la Nación artículo 1741)”.

III: Normas legales provinciales.

El acoso laboral o psicológico también ha sido considerado por algunas jurisdicciones provinciales, legislando sobre la materia.

Entre las provincias que han legislado sobre el tema, tenemos las siguientes:

- | | | |
|-----------------------------------|----------|--------------------------------|
| • Provincia de Tucumán | Ley N° | 7232 (23/09/2002) |
| • Provincia de Jujuy | Ley N° | 5349 (22/05/2003) |
| • Ciudad Autónoma de Buenos Aires | Ley N° | 1225 (04/12/2003) |
| • Provincia de Buenos Aires | Ley N° | 13168 (24/01/2004) |
| • Provincia de Misiones | Ley N° | 4148 (09/12/2004) |
| • Provincia de Santa Fe | Ley N° | 12434 (01/08/2005) |
| • Provincia de Entre Ríos | Ley N° | 9671 (20/12/2005) |
| • Provincia de San Juan | Ley N° | 7939 (B.O. 06/01/2009) |
| • Provincia de San Luis | Ley N° | I-0678-2009 (B.O. 02/11/2009). |
| • Provincia de Chaco | Ley N° | 7006 (B.O. 03/08/2012) |
| • Provincia de Chubut | Ley X N° | 60 (B.O. 29/01/2013) |

La ley de la provincia de Misiones se encuentra derogada. Todas estas normas son de aplicación en el sector público, en el ámbito del Derecho Administrativo, excepto la de Entre Ríos que prevé su ámbito de aplicación al sector privado y público.

Las provincias de Catamarca, Corrientes, Córdoba, Formosa, La pampa, Mendoza y Tierra del Fuego tienen proyectos de ley presentados en sus respectivas Legislaturas.

Con respecto a las provincias de Salta, Santiago del Estero y Santa Cruz no se tiene información de que se hayan presentado proyectos de ley en sus respectivas Legislaturas.

La provincia de La Rioja mediante Ley N° 9667 (BO 20/3/2015) ratificó el Acta compromiso sobre "Trabajo Digno sin Violencia Laboral" celebrado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, por una parte, y por la otra, el Ministerio de Gobierno, Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Provincia de La Rioja.

En el anexo I se muestran todas las provincias que todavía no tienen una ley sobre la violencia laboral, pero indicando su situación sobre los esfuerzos que están realizando –de corresponder– para la sanción de una norma al respecto, poniéndose de manifiesto de que no solo no tienen la norma legal.

Las provincias que tienen sancionada una ley sobre violencia laboral, definen conceptualmente qué es la violencia laboral, algunas precisan distintos tipos de violencia, a saber:

- Maltrato psicológico.
- Maltrato físico
- Discriminación
- Acoso Sexual
- Acoso en el Trabajo
- Inequidad Salarial
- Acoso.

Como vemos dentro de los tipos de violencia, se menciona la inequidad salarial, caso de Buenos Aires, Misiones (derogada), y Entre Ríos, es decir una desigualdad salarial entre agentes que ejercen iguales funciones, derecho que está consagrado en el artículo 14° bis de la Constitución Nacional.

Las normas no solo abarcan el tema *mobbing*, sino que abarcan otros tipos de violencia como el acoso sexual, discriminación, con respecto a esta última a nivel nacional tenemos una norma específica como es el caso de la ley N° 23592 de Antidiscriminación.

Algunas normas locales hacen una enumeración enunciativa de los tipos de acciones que pueden ser considerados como maltrato psíquico y social, como el caso de provincia de Buenos Aires, Misiones. En el anexo II se muestra en forma comparativa los conceptos definidos en cada provincia.

Son normas de fondo y de forma, en razón que tipifican la conducta ilícita y el procedimiento a seguir para su defensa y protección de los derechos vulnerados, con indicación de la sanción que correspondería aplicar, según el caso.

Estas normas en su mayoría tienen como objeto la prevención de la violencia laboral, donde el empleador o funcionario debe adoptar las medidas para garantizar y preservar la integridad psicofísica de los empleados, adoptando las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, como ser: campañas de información, concientización, talleres de capacitación. Así, se mencionan las provincias de Santa Fe, Misiones, Entre Ríos, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Chaco, San Juan y San Luis que prevén acciones de prevención.

Algunas, consideran la violencia ejercida desde el superior jerárquico o quien se encuentre en funciones de mando, planteando así que la violencia solo puede darse en las relaciones laborales verticales, como es el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Algunas normas, como la de las provincias de Santa Fe, Buenos Aires, Misiones, se garantiza la protección del denunciante, de testigos.

En el anexo III se expone en forma comparativa lo regulado por cada norma legal, considerando los siguientes aspectos:

- Objeto de la ley
- Ámbito de Aplicación
- Autoridad de Aplicación
- Sujeto activo
- Procedimiento
- Sanciones
- Responsabilidad/solidaridad
- Falsa Denuncia

Con respecto al ámbito de aplicación de las normas legales, algunas provincias ya incluyen a las municipalidades y Comisiones Municipales, como en el caso de las provincias de Jujuy, Tucumán y Santa Fe. Otras provincias como la de Misiones, Chaco, Chubut, San Juan y San Luis invitan a los municipios a adherir a la ley a los efectos de unificar el tratamiento de los contenidos de la misma en todo el territorio provincial.

Así, dentro de la jurisdicción provincial, tenemos a las municipalidades, y en la provincia de Salta que no ha sancionado la ley correspondiente, la Municipalidad de la Ciudad de Salta, a través de su Consejo Deliberante ha sancionado la Ordenanza Municipal N° 14692 el 27 de noviembre de 2013, expediente C° N° 135-3404/13, que consta de nueve artículos. En su artículo 1° prescribe: será motivo de sanción, en el ámbito del Municipio de la ciudad de Salta, cualquier tipo de violencia laboral o abuso de autoridad en las siguientes formas:

- a) Maltrato físico: se entiende por maltrato físico, toda conducta agresiva que, directa o indirectamente, dirija un/a funcionario/a de mayor, igual o menor grado jerárquico o un/a agente, tendiente a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre otros/as funcionarios/as o agentes, aunque no logre producir lesiones corporales.
- b) Maltrato psicológico: se configurará el maltrato o acoso psicológico que el que directa o indirectamente dirija un/a funcionario/a de mayor, igual o menor grado jerárquico o agente, cuando adopte conductas u omisiones abusivas, realizadas de manera habitual, que por su orientación directa o indirecta estén destinadas a causar o causen en la víctima

un sentimiento de culpa y aislamiento con el objeto de lograr el daño psicológico. Se entenderá como maltrato psicológico, asignar tareas de excesiva dificultad para el cargo; no asignar ninguna tarea al/la funcionario/a o agente; recomendar a los/as compañeros/as de la víctima que no hablen con ella; aislar en cualquiera de sus formas a la víctima; maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas, gritos o insultos atacando su dignidad, hostigar sistemáticamente a la víctima; poner en tela de juicio la reputación personal de la víctima, afectar la salud psíquica de una persona minando su autoestima. Las situaciones mencionadas son sólo enunciativas.

- c) Acoso sexual: se entiende por acoso sexual toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual basado en el poder, no consentido por quien la recibe.-

Esta ordenanza tiene normas de procedimiento, ya que establece como se debe hacer la denuncia correspondiente, quien deberá instruir el sumario administrativo; como la organización e implementación de actividades de prevención de la violencia laboral.

IV. Conclusión

El tema *mobbing* o acoso psicológico laboral, es un fenómeno social, que se presenta en un contexto laboral, donde una o varias personas atacan deliberadamente a otra – trabajador-, por diversas razones, generalmente comienza con acciones u omisiones de diversas índole (malos tratos, descalificación, etc.), que afectan la dignidad del trabajador, su integridad física, psicológica y moral.

Este ataque tiene un objetivo primario de debilitar psicológicamente al trabajador, a través del hostigamiento, y generarle un daño (extrapatrimonial y/o patrimonial) según sea su permanencia en el tiempo, ya que el trabajador ante su temor de perder su fuente ingresos soporta ese acoso, generándole consecuencias psicofísicas, que lo lleva a renunciar, solicitar traslado, o a que lo despidan.

Ahora este acoso laboral, donde las partes que conforman la relación laboral son personas humanas, directa o indirectamente, se da tanto en el sector privado como público, sectores que tienen características diferentes. Ante esta situación, estando en un Estado de Derecho, es necesario saber que normas pueden invocarse para su protección.

Al estudiar el ordenamiento jurídico argentino, se encuentran una variedad de normas, pero todas deben ajustarse a una norma rectora que es la Constitución Nacional Argentina, y los tratados internacionales con rango constitucional sobre derechos humanos, que contemplan los derechos humanos de las personas, y el trabajador es un ser humano. Estos derechos se pueden invocar y ejercer, sin necesidad de que exista una norma específica que los regule, tanto en el sector público como privado.

Considerando las normas que regulan la relación laboral por sector, en el sector privado tenemos una ley marco, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, y en el sector público la ley N° 25164, Ley Marco de Regulación de Empleo Público nacional para el Poder Ejecutivo Nacional, quedando fuera el Poder Legislativo y el Poder Judicial; ambas establecen derechos y deberes de las partes, sirviendo como piso para la celebración de los convenios colectivos.

Ninguna de las normas mencionadas regula al acoso laboral en forma específica; pero ante la figura del *mobbing*, que constituye una violación a los derechos humanos, son operativas, y así se pueden observar en los fallos que se expusieron.

Estas normas utilizadas en conjuntos permiten determinar la responsabilidad del acosador, que genera un daño al trabajador, dando pie a la aplicación de las normas de la ley de Riesgo del Trabajo y las normas de daños del Código Civil y Comercial de la Nación.

Como una respuesta a la violencia laboral, se han sancionado a nivel nacional las leyes N° 26485 –Antidiscriminación- y ley N° 26485 –Protección de la mujer-; a nivel provincial varias provincias/jurisdicción han sancionado una norma legal al respecto. En varios convenios colectivos de trabajo ya se ha contemplado la violencia laboral, y en particular el acoso laboral psicológico.

El Estado a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social bajo cuya órbita funciona la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, se encarga de recibir las denuncias de violencia laboral, que de acuerdo a sus estadísticas se puede ver que la mayoría responden a la violencia psicológica, además de la implementación de políticas de prevención.

Ante el avance de éstas prácticas perversas, se observa un avance en todos los niveles, nacional, provincial y municipal, en cuanto a su consideración, como medidas preventivas, procesales, sancionatorias.

Pero considero insuficiente para dar una respuesta acabada a esta problemática, observando una falta de uniformidad jurídica en cuanto al tratamiento del tema, ámbito de aplicación; por ello considero necesario la sanción de una norma específica, de orden público, con vigencia en todo el territorio argentino, de aplicación tanto para todo el sector público y privado, dejando las normas de carácter procesal para las jurisdicciones correspondientes.

Bibliografía

1. Doctrina

2. Stortini, D. E. (2014). *Discriminación Laboral y liderazgo en la empresa*. Buenos Aires, República Argentina: Errepar S.A.
3. Álvarez Chávez, V. H. (2009). *Mobbing, Estrés y Acoso en el Ámbito del Trabajo*. Buenos Aires, República Argentina: García Alonso.
4. Abajo Olivares, F. J. (2016). *Mobbing: Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral*. Buenos Aires, República Argentina: Abeledoperrot.
5. Margaroli, J y Maculan S.L. (2016). *La protección contra el mobbing en el Derecho Internacional*. Buenos Aires, República Argentina: Cátedra Jurídica.
6. Gonzalez Pondal, T.I (2016). *Mobbing. Análisis doctrinal y jurisprudencial sobre el acoso psicológico laboral*. Buenos Aires, República Argentina: Hammurabi.
7. Rossi, J. O. (2016). *Responsabilidad Civil & Daños*. Buenos Aires, República Argentina: D&D
8. Gordillo, A., Flax G. (2007). *Derechos Humanos.(Versión Electrónica)*. Buenos Aires, Fundación Derecho Administrativo.
9. Gordillo, A. (2013) *Tratado de Derecho Administrativo – T. I (Versión Electrónica)*. Buenos Aires, Fundación Derecho Administrativo.
10. D'arruda, L.; Murray C. M.; Moreno Calabrese, M. V.; Pirolo, M. Á.; Porcel N. A. y Raña SÁ, B. I.; dirigidos por Pirolo, M. Á. (2013). *Derechos y Deberes de la partes del Contrato de Trabajo*. Buenos Aires, República Argentina: La Ley.
11. Mac Donald, A. F. (2011). *Estrés Laboral: Nueva Problemática Actual*. Buenos Aires, República Argentina: Jurídicas.
12. Ahuad, E. J. y Grisolla, J. A. (2014). *Guía Práctica Profesional: Riesgos del Trabajo*. Buenos Aires, República Argentina: Estudio S.A.
13. Colombres, M. M. (2006). Mobbing. Normativa vigente y líneas de desarrollo. *Doctrina Laboral Errepar*, 252, T. XX; 717
14. Ferreirós, E. M. (2005). Las viejas y las nuevas formas de violencia en el contrato de trabajo y las posibles tutelas jurídicas. *Doctrina Laboral Errepar*, 240, T. XIX, 726.
15. Onaindia, J. M. (2008). La protección frente al acoso laboral. *Doctrina Laboral Errepar*, 240, T. XXII, 20.

16. Fani, O. D. (2010). La protección frente al *mobbing* conforme la reciente jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Doctrina Laboral Errepar*, 302, T. XXIV, 1101.
17. Ferreirós, E. M. (2009). Aspectos procesales de la discriminación laboral. *Doctrina Laboral Errepar*, 282, T. XXIII, 119.
18. Stortini, D. E. (2015). Los sujetos intervinientes en el MOBBING. *Doctrina Laboral Errepar*, 355, T. XXIX, 279-288.
19. Stortini, D. E. (2015). El *mobbing* y la Dignidad del Trabajador. *Doctrina Laboral Errepar*, 353, T. XXIX, 58-63.
20. Caubet, A. B. (2012). *Mobbing*, hostigamiento y acoso. *Doctrina Laboral Errepar*, 326, T. XXVI.
21. Dobarro, V. M. (2012). Reflexiones sobre cuestiones de género en el ámbito laboral. Estado actual, avances, temas pendientes y desafíos (segunda parte). *Doctrina Laboral Errepar*, 322, T. XXVI.
22. Stortini, D. E. (2015). Distintos Tipos de Acoso psicológico en la Ámbito Laboral. *Doctrina Laboral Errepar*, 356, T. XXIX.
23. Álvarez Chávez, V. H. (2012) *Práctica Laboral*. Buenos Aires, República Argentina: García Alonso.
24. Cornejo, E. (2011) *El Trabajo subordinado en Argentina*. Buenos Aires, República Argentina: Errepar.
25. Orlando, R. I. (2005). El acoso laboral (“*mobbing*”). *Práctica y Actualidad Laboral*, T. IX, 15.
26. Pasten de Ishihara, G. M. (2004). Aplicación de la teoría de la carga dinámica de la prueba en el derecho del trabajo. *Doctrina Laboral Errepar*, T. XVIII, 227.
27. Ducros Novelli, D. – Reybet, C. B. (2009). La discriminación y su sanción en los tratados de derechos humanos. *Doctrina Laboral Errepar*, T. XXIII, 630.
28. Rubio, V. (2009). Aspectos esenciales del acoso Laboral. *Doctrina Laboral Errepar*, T. XXIII, 1143.
29. Cardelli, L. (2014). “*Mobbing*”. Acoso psicológico y moral en el ámbito laboral enfoque teórico-práctico consecuencias indemnizatorias. Primera parte. *Liquidación de Sueldos Errepar*, 12.
30. Cardelli, L. (2014). “*Mobbing*”. Acoso psicológico y moral en el ámbito laboral enfoque teórico-práctico consecuencias indemnizatorias. Segunda parte. *Liquidación de Sueldos Errepar*, 01.

31. Karpiuk, H. H.; Giménez, N. L. Cardelli, L. (2015). Maltrato en la administración pública. *Doctrina Laboral Errepar*, 04, T. XXIX.
32. Mac Donald, A. F. (2007). El “mobbing” o violencia laboral y su incidencia en el trabajador y en la organización. *Práctica y Actualidad Laboral Errepar*. 05, T. XI, 15.
33. Chiti, S. M. (2013), La violencia laboral y la obligación de asegurar un ambiente de trabajo seguro. *Revista de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.- Año LXXIII n° 7, p.1611-1617
34. Sampieri, R. H., Collado, C. F., Pilar Baptista, L. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4° Ed.), México: Mc Graw Hill.
35. Ander-egg, E. (1992. *Técnicas de Investigación social*. (22° Ed.), Buenos Aires, República Argentina: HVmanitas.

2. Legislación

1. Constitución Nacional de Argentina.
2. Código Civil y Comercial de la Nación Argentina.
3. Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.
4. Ley de Riesgo del Trabajo N° 24.557
5. Leyes provinciales.

3. Instrumentos Internacionales

1. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
3. El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
4. La Convención Americana sobre Derechos Humanos.

4. Jurisprudencia

1. C.S.J.N. “Aquino, Isacio c/Cargo Servicios Industriales S.A s/accidente ley 9688” (Fallos: 327:3753)
2. CNTrab. - Sala VI - Sent. 53965 - 15/3/2001 - "Dentone, Josefina c/Seguridad y Custodia SRL s/despido" – el Dial - AL5A8).
3. STJ Rio Negro, 06/04/2005, “Dufey, Rosario Beatriz c/Entretenimiento Patagonia S.A. s/sumario.”

5. Páginas web.

1. www.pjn.gov.ar/Publicaciones/00006/00065690.Pdf

ANEXOS

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL	
ANEXO I	
Provincias	Situación
Catamarca	El 24 de mayo de 2015 se presentó en la Cámara de Diputados de la Provincia un proyecto de Ley por la legisladora de la Cámara baja Verónica Rodríguez Calascibetta q objetivo de esta norma es crear un marco jurídico a fin de prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral de cualquier organismo estatal, propendiendo a la protección del trabajador víctima de esta situación, como así también de los testigos y/o denunciantes de la violencia. Se tomó como referencia para el presente proyectos los antecedentes legislativos provinciales de Buenos Aires, Santa Fe, Entre Ríos, Tucumán y Jujuy. La ley será de aplicación el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Municipios, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales. La ley será de aplicación el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Municipios, Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.
Corrientes	El 15 de octubre de 2014 se presento proyecto de Ley sobre Prevención, Control y Erradicación de la Violencia Laboral - Expte. N° 9773/14.- Resalto que la Constitución Provincial de Corrientes en su artículo 28 2° párrafo establece "Ningún funcionario público debe ejercer violencia laboral sobre los empleados a su cargo o bajo su dependencia. La violación de este precepto constituye falta grave."
Córdoba	En la 4° Reunión -2° Sesión Ordinaria - 04/02/2015, se solicito la rehabilitación, de conformidad con el Art. 111 de Reglamento Interno, entre otros, de 13252/L/13 Proyecto de Ley Iniciado por la Legisladora Fernández, por el que establece la prevención y asistencia de trabajadores en casos de violencia laboral, brindando protección y promoviendo la reincorporación de los mismos a su plena labor. A las Comisiones de Legislación del Trabajo, Previsión y Seguridad Social y de Legislación General, Función Pública, Reforma Administrativa y Descentralización
Formosa	En el año 2012 L la Unión Personal Civil de la Nación presento anteproyecto de Ley de violencia laboral. Había presentado el proyecto en el año 2001 –Expte. N° 225/01, en al año 2003 – Expte. N° 089/03
La Pampa	En junio de 2015, el diputado provincial Martín Berhongaray presentó un proyecto de ley cuyo objeto es sancionar y erradicar la violencia laboral.
La Rioja	Se sanciono la ley N° 9667 -Acta compromiso sobre "Trabajo Digno sin Violencia Laboral" - Ratificación
Mendoza	Por expte. N° 9471-H-2005-00020 se tramito la sanción N° 7448 de la Legislatura de la provincia. Por Decreto Provincial 2840/15 se lo observa y se restituye a la legislatura. En el 2008 y 2011 se presentan nuevos proyectos.
Neuquén	El 8 de Febrero de 2010 el Secretario General de Unión Personal Civil de la Nación presento Proyecto 6701 de Ley - Expte. N° P-012/10, sobre tratamiento de la violencia laboral.
Rio Negro	En setiembre de 2015, la presidenta de la comisión de Genero de la Legislatura de la Provincia de Rio Negro se reunió con el Secretario General de UPCN para intercambiar opiniones sobre la violencia laboral en el marco de la creación de ley.
Salta	Sin información.
Santa Cruz	Sin información.
Santiago del Estero	Sin información.
Tierra del Fuego	El 17 de setiembre de 2013 se presento proyecto de Ley a la Legislatura N° 384 sobre Prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo.

Fuente propia

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO II

Conceptos	Jujuy	Buenos Aires	Tucumán	Santa Fe	Misiones (Derogada)	Entre Ríos	Ciudad Autónoma de Buenos Aires	Chaco	Chubut	San Juan	San Luis
Violencia Laboral	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x
Maltrato Psicológico/Psíquico	x		(1)					x			
Maltrato Psicológico /Social		x (psíquico/social). Enuncia acciones			x	x	x		x		x
Maltrato Físico	X	x	(1)		x	x	x	x	x	x	
Discriminación	X							x			
Acoso Sexual	X		(1)		x		x	x	x	x	x
Acoso en el Trabajo		x									
Inequidad Salarial		x	(1)		x	x		x			
Acoso			(1)		x	x	x		x		
Acoso psicológico								x		x	

(1): Solo las menciona

Fuente propia

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO III

TEMA /PROVINCIAS	Objeto ley	Ámbito de Aplicación	Autoridad de Aplicación	Sujeto ACTIVO	Procedimiento	Sanciones	Responsabilidad/Solidaridad	Falsa Denuncia
Provincia de Jujuy - Ley N° 5349 (22/05/2003).	Prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral	Estado Provincial, Municipal y Comisiones Municipales, entes autárquicos y Descentralizados.	Dirección Provincial de Personal, o el que designe el organismo competente	Personal jerárquico/función de mando, tercero vinculado directa o indirectamente con él, o agentes de la administración pública.	Interno, sumario (expeditividad, confidencialidad y discrecionalidad)	Multas 5 a 20 SMVM de acuerdo a la naturaleza y gravedad de la infracción, sin perjuicio Responsabilidad Civil, Penal, Administrativa	Superior jerárquico tenga conocimiento de la conducta ilícita, no tome medidas para hacer cesar.	Del acosado, iguales sanciones
Provincia de Buenos Aires - Ley N°13168 (24/01/2004).	Sancionar la violencia laboral	Los funcionarios y/o empleados de la Provincia		Funcionarios y/o empleados públicos	Sumario: tramitación s/ Régimen de empleo público. Carácter confidencial Denuncia	Apercibimiento o suspensión de hasta sesenta (60) días corridos, salvo por magnitud/jerarquía del funcionario: cesantía, exoneración.	Caso: particular incurra en conductas tipificadas, el funcionario responsable del área deberá adoptar medidas, bajo apercibimiento de sumario.	
Provincia de Tucumán - Ley N° 7232 (23/09/2002)	Establecer un marco jurídico a fin de prevenir controlar, sancionar y erradicar la Violencia Laboral.	Tres poderes del Estado Provincial, Municipios, Comunas y Entes Autárquicos y Descentralizados provinciales y municipales.	Ministerio de Gobierno, a través de la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia	El empleador, personal jerárquico o un tercero vinculado directamente con él	Empleador: debe establecer un procedimiento interno, expedito, garantizando la confidencialidad .	Autoridad de aplicación reglamentara sanciones		

Fuente propia.

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO III

TEMA /PROVINCIAS	Objeto ley	Ámbito de Aplicación	Autoridad de Aplicación	Sujeto ACTIVO	Procedimiento	Sanciones	Responsabilidad/ Solidaridad	Falsa Denuncia
<p>Provincia de Santa Fe - Ley N° 12434 (01/08/2005)</p>	<p>Prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral, y brindar protección</p>	<p>Administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas o sociedades del Estado, c con participación estatal. Administración pública municipal. Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia. Toda otra entidad u organismo del Estado Provincial, Municipal y Comunal</p>		<p>Funcionarios o empleados públicos (Conducta activa u omisiva, ejercida en el ámbito laboral)</p>	<p>Denunciar el hecho ante: A) Mismo empleador El proceso podrá iniciarse mediante: a) la denuncia efectuada por parte de la víctima, testigo o tercero que haya tomado conocimiento del hecho; b) de oficio Las denuncias ante el Superior inmediato/Vía jerárquica, quien dará traslado a la persona denunciada dentro de los términos s/ regímenes administrativos y/o disciplinarios correspondientes. Pruebas: Acompañar una relación de los hechos y el ofrecimiento de las pruebas en que sustenta su denuncia. B) Defensoría del Pueblo: Aplicación el procedimiento previsto en la Ley 10.396.</p>	<p>Sanciones que prevén los regímenes administrativos y/o disciplinarios respectivos dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, conforme la gravedad que en cada caso corresponda.</p>	<p>Funcionario o responsable del área, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psicofísica de los empleados y la seguridad de los bienes del Estado Provincial, bajo apercibimiento de sanciones.</p>	
<p>Provincia de Misiones - Ley N°4148 (09/12/2004) - DEROGADA</p>	<p>Prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral</p>	<p>Poderes del Estado provincial, organismos descentralizados, entidades autárquicas y organismos de la Constitución.</p>	<p>Máximas autoridades de los poderes del Estado.</p>	<p>Funcionarios, personal jerárquico o con autoridad funcional</p>	<p>Establecer un procedimiento interno que garanticen la confidencialidad, resguardo absoluto de la identidad de todos los involucrados. Víctima debe comunicar al superior jerárquico inmediato la presunta comisión del hecho sancionado. Recepcionada debe ser remitida a la máxima autoridad jerárquica, a los efectos de instruirse el cese de la conducta y en su caso, la iniciación de la actuación sumarial pertinente.</p>	<p>Sanción de suspensión de hasta 30 días, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración. Graduación de sanciones. Reincidencia de conductas: Falta grave.</p>		

Fuente propia.

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO III

TEMA /PROVINCIAS	Objeto ley	Ámbito de Aplicación	Autoridad de Aplicación	Sujeto ACTIVO	Procedimiento	Sanciones	Responsabilidad/Solidaridad	Falsa Denuncia
Entre Ríos - Ley N° 9671 (20/12/2005).	Prevenir la violencia laboral y sancionar a los que ejerzan la misma sobre los trabajadores estatales o privados.	Trabajadores estatales o privados.	Dirección Provincial del Trabajo, conforme con las facultades y procedimientos que se determinen.		El trabajador/víctima, solicitará a la Autoridad de Aplicación que fije una audiencia dentro del plazo de 48 horas. Las partes podrán concurrir asistidas por representante gremial o letrado patrocinante. La denuncia deberá resolverse dentro de las siguientes 48 horas de producida la audiencia.	Sanción: Multa, monto será el equivalente de entre diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos, vitales y móviles. Para la aplicación multa: Gravedad de la infracción, carácter de reincidente. Se considera un agravante cuando la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.	Es responsabilidad del empleador arbitrar mecanismos internos preventivos en cumplimiento de esta ley. Se considera un agravante cuando la violencia laboral fuera ejercida por un superior jerárquico.	
Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Ley N° 1225 (04/12/2003)	Prevenir y sancionar la violencia laboral	Organismo de los instituidos por los Títulos Tercero a Séptimo del Libro Segundo de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Los tres poderes, Comunas y Órganos de Control.		Funcionario, Personal jerárquico	La víctima debe denunciar al superior jerárquico inmediato. La recepción de la denuncia debe notificarse al área de sumarios. Para la aplicación de las sanciones disciplinarias que pudieren corresponder, rige el procedimiento establecido por el art. 51° y ss. - Ley 471 de relaciones laborales en la Administración Pública de la CABA. Profesionales: Notificarse al Consejo/Colegio que regule el ejercicio de la profesión la denuncia.	Sanción: suspensión de hasta 30 días, cesantía o exoneración, sin prestación de servicios ni percepción de haberes. Graduación: gravedad de la falta y los perjuicios causados. Suspensión preventiva del agente. Diputado/a: La inconducta es considerada grave en el ejercicio de las funciones, en los términos del artículo 79 de la Constitución de la CABA. Funcionarios comprendidos por el artículo 92 de la Constitución de la CABA: Comisión hechos sancionados es considerada causal de mal desempeño a los fines del juicio político.		

Fuente propia.

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO III

TEMA /PROVINCIAS	Objeto ley	Ámbito de Aplicación	Autoridad de Aplicación	Sujeto ACTIVO	Procedimiento	Sanciones	Responsabilidad/Solidaridad	Falsa Denuncia
Provincia de Chaco - Ley N° 7006 (03/08/2012).	Ley de orden público, tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral o en ocasión del trabajo	Aplicación en todo el territorio de la Provincia a todo tipo de relación laboral de derecho público, quedando comprendido el personal que presta servicios con carácter permanente o transitorio del Sector Público Provincial.	Oficina Interdisciplinaria para la Prevención, Tratamiento y Sanción de la Violencia Laboral que por la presente se crea	El Estado provincial, como empleador	Procedimiento administrativo adecuado y efectivo (de oficio/a petición de parte) Denuncia -Acta-Audiencia; Dictamen Desestimar, abrir sumario.	Según la naturaleza y/o gravedad de las mismas, a la aplicación de sanciones de orden correctivo que podrán implicar apercibimiento o suspensión, salvo que por la gravedad o magnitud de la conducta, pueda encuadrarse en las figuras de cesantías o exoneración, sin perjuicio de los regímenes disciplinarios vigentes en el ámbito del sector público provincial		En caso de falsa denuncia, debidamente comprobada por el juez interviniente o autoridad de aplicación que corresponda, el denunciante se hará pasible de las sanciones previstas precedentemente. Igual criterio se seguirá para aquellos que hayan intervenido como testigos de las partes
Provincia de Chubut - Ley X N° 60 (B.O. 29/01/2013).	Prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral público.	Tres Poderes del Estado Provincial y Entes Descentralizados y Autárquicos de la Provincia del Chubut	Secretaría de Trabajo de la Provincia del Chubut	Por personal jerárquico	Denuncia ante el superior Jerárquico, notificación al área de sumario. Si corresponde notificar al Colegio de Profesionales.	Suspensión de hasta treinta (30) días sin prestación de servicios ni percepción de haberes, cesantía o exoneración, teniendo en cuenta la gravedad de la falta y los perjuicios causados. Puede aplicarse la suspensión preventiva del agente.	La máxima autoridad jerárquica del área es responsable, si conociendo no tomó las medidas necesarias para impedir las.	

Fuente propia.

ACOSO LABORAL - LEGISLACION PROVINCIAL

ANEXO III

TEMA /PROVINCIAS	Objeto ley	Ámbito de Aplicación	Autoridad de Aplicación	Sujeto ACTIVO	Procedimiento	Sanciones	Responsabilidad/ Solidaridad	Falsa Denuncia
Provincia de San Juan - Ley N° 7939 (B.O. 06/01/2009).	Prevenir la violencia laboral, brindando protección a los funcionarios o empleados víctimas	Administración pública provincial central y descentralizada, sus entidades autárquicas, empresas y sociedades del Estado, sociedades de economía mixta o con participación estatal mayoritaria, entes autárquicos, empresas o sociedades del Estado, comprendiendo también al Poder Judicial y al Poder Legislativo de la Provincia	Dirección General de Recursos Humanos y Organización de la Secretaría de la Gestión Pública del Ministerio de Hacienda y Finanzas	Funcionarios o empleados públicos (Tres clases de mobbing)	Interposición denuncia por escrito ante la Autoridad de Aplicación, se fija audiencia de conciliación dentro del plazo de cinco (5) días, decisión podrá ser recurrida conforme lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo Provincial			Comprobada, se remitirá lo actuado al organismo del cual dependa el denunciante para que aplique el régimen disciplinario correspondiente u ordene la instrucción del sumario.
Provincia de San Luis - Ley N° I-0678-2009 (B.O. 02/11/2009).	Prevenir, controlar, sancionar y erradicar las conductas humanas consideradas como Acoso Sexual Laboral y Violencia Laboral.	Administración Pública Provincial, en todos sus estamentos y reparticiones y demás Poderes Públicos.	Superior Jerárquico, Jefe o Autoridad, pudiendo también realizarlo ante la Jefatura y/o Área de Recursos Humanos	Funcionarios, Jefes y/o Autoridades Superiores de la Administración Pública Provincial.	Denunciarlo ante su Superior Jerárquico, Jefe o Autoridad, pudiendo también realizarlo ante la Jefatura y/o Área de Recursos Humanos que corresponda, por escrito y con su firma. Toda denuncia deberá ser acompañada con una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y el ofrecimiento de las pruebas en que se sustenta.- el Funcionario Jerárquico del Área o la autoridad que la recepcione, ordenará la inmediata investigación interna e instrucción del sumario, debiendo garantizarse la confidencialidad de la denuncia	Las sanciones podrán ser: apercibimiento con registración en el legajo, suspensión sin percepción de haberes y por el plazo que estipule la instrucción sumarial, cesantía o exoneración. Sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal y administrativa que la justicia ordinaria determinare.-	El Estado Provincial queda eximido de responsabilidad por la inconducta desplegada por el agente público, pudiendo en caso de resultar procedente, accionar judicialmente contra el agente ante eventuales perjuicios a bienes del Estado o por la situación de compromiso institucional que el accionar del agente hubiere ocasionado	Será castigada y será pasible de las sanciones administrativas y ordinarias previstas en el Artículo 9° de esta Ley

Fuente propia

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR

TESIS DE POSGRADO O GRADO

A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

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

Autor-tesista	NINA CARLOS RODOLFO
DNI	17.900.504
Título y subtítulo	EL MOBBING EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ARGENTINO
Correo electrónico	poninaar@yahoo.com.ar
Unidad Académica	Universidad Siglo 21

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

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

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

Lugar y fecha: CORDOBA, 25 DE OCTUBRE DE 2017

CARLOS RODOLFO NINA

CARLOS RODOLFO NINA

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:

_____ certifica que la tesis
adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

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