

UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21



TRABAJO FINAL DE GRADUACION

“MOBBING, la configuración como enfermedad profesional dentro de la tutela jurídica de la Ley de Riesgos de Trabajo”.

Proyecto de Investigación Aplicada

Paola Ethel Gómez

Buenos Aires, República Argentina

2018

Abogacía

Resumen

El acoso laboral, también conocido como *Mobbing*, en las últimas décadas ha tenido importantes repercusiones, ante todo cuando tales padecimientos pueden provocar en la salud del trabajador graves secuelas psicofísicas. En este contexto, a nivel nacional todavía existe un vacío legal sobre este fenómeno y sus consecuencias, provocando un menoscabo en los derechos del trabajador.

Ante la falta de una regulación específica, considerando los perjuicios generados a la salud trabajador dentro de su ambiente laboral, la presente investigación analiza las razones por las cuales el *mobbing* debería ser incluido dentro del listado de enfermedades profesionales bajo la Ley de Riesgos de Trabajo. Para el logro del mismo, se ha utilizado principalmente los hallazgos obtenidos de la doctrina y la jurisprudencia que han aceptado la figura jurídicamente vinculado a las consecuencias dañosas en la salud del trabajador. Asimismo, no se puede dejar de mencionar las alternativas legales vigentes, con las que también pueden afrontarse, focalizando en las ventajas de su posible reconocimiento y configuración como contingencia profesional dentro de la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo.

Palabras Claves: *Mobbing*, vacío legal, consecuencias dañosas en la salud, enfermedad profesional, Ley de Riesgo de Trabajo.

Abstract

Harassment workplace, also known as *Mobbing*, in recent decades has had important repercussions, above all when such conditions may cause worker health serious physical after-effects. In this context, at the national level there is still a loophole on this phenomenon and its consequences, causing a prejudice to the rights of the worker.

In the absence of a specific regulation, considering the damages generated to worker health within their work environment, this research analyzes the reasons why *mobbing* should be included within the list of occupational diseases under the labour risks Act. To achieve it, has been mainly used findings from the doctrine and jurisprudence that have accepted the figure legally linked to these harmful consequences on the health of the worker. Also cannot be mentioning the existing legal alternatives, which may also face, focusing on the advantages of its possible recognition and configuration as professional contingency within the protection of the law of Work hazards.

Keywords: *Mobbing*, legal vacuum, harmful consequences on health, occupational disease, employment risk Act.

INDICE

Introducción.....	5
Capítulo 1. <i>Mobbing</i>	8
1.1 Concepto de <i>Mobbing</i>	8
1.2 Comportamientos que determinan acoso laboral.....	14
1.3 Efectos en la salud del trabajador.....	17
Capítulo 2. La tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo	24
2.1 La Ley de Riesgo de Trabajo y las contingencias cubiertas.....	25
2.2 Análisis del Art 6° de la Ley 24.557 LRT.....	28
2.3 El <i>mobbing</i> , la responsabilidad de control y prevención dentro de la LRT.....	35
Capítulo 3. Supuestos y consideraciones sobre el <i>mobbing</i> como enfermedad profesional en la Argentina	39
3.1 Las herramientas alternativas legales vigentes y los argumentos jurídicos que señalan al <i>mobbing</i> como enfermedad profesional	41
3.3 Síntesis y conclusiones sobre la configuración del <i>mobbing</i> como enfermedad profesional.....	64
Conclusión final	76
Bibliografía	81

INTRODUCCION

El acoso laboral conocido como *mobbing* siempre ha formado parte en la vida de muchos trabajadores, sin embargo, las consecuencias generadas por el fenómeno han tomado mayor repercusión en las últimas tres décadas. Si bien, las conductas de acoso laboral y hostigamiento han existido desde siempre en las relaciones humanas, en los últimos años, se han propagado aún más, conociéndose climas laborales hostiles y mucho más exigentes para los trabajadores.

El acoso laboral, ha sido abordado por varios autores en la presentación de conceptos, como así también se ha encontrado un fuerte énfasis sobre las implicancias que provoca en la salud de los trabajadores. En este contexto, aparece el *mobbing* relacionado a sus efectos devastadores en la salud física y mental del trabajador, bajo las circunstancias de haber padecido de manera prolongada hostigamiento en el lugar de trabajo. Sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico, este fenómeno no cuenta actualmente con una regulación específica

En este sentido, se advierte que en las relaciones laborales, los trabajadores víctimas de *mobbing*, sufren consecuencias que afectan considerablemente a la salud. Si bien este fenómeno, se desarrolla en un clima de trabajo desfavorable, los daños psicofísicos no se encuentran incluidos dentro del listado enfermedades profesionales bajo la tutela de Ley de Riesgos de Trabajo, dejándola fuera del sistema de cobertura.

En este marco, ante el vacío normativo específico, fue preciso destacar las herramientas legales vigentes más importantes a la hora de afrontar el acoso laboral, considerando que dentro de la Ley de Riesgo de Trabajo existe una tutela jurídica más adecuada. Siguiendo este camino, se pudo analizar los casos en los cuales doctrina y la jurisprudencia han aceptado jurídicamente al *mobbing* y conocer las argumentaciones con respecto a las consecuencias psicofísicas.

En este sentido, el presente trabajo analiza un tema de actualidad que a nivel nacional no cuenta con una regulación concreta, careciendo para los sujetos involucrados de una base jurídica clara a la hora de hacer valer sus derechos. Asimismo, considerando la ausencia del

mobbing como contingencia dentro del listado de enfermedades profesionales, se puede señalar que existen poderosas razones por las cuales merece un reconocimiento dentro de la tutela de la Ley de Riesgo de Trabajo.

Para poder comenzar con el análisis, fue imprescindible conocer el fenómeno tal como detalla el Capítulo I, en cuanto a la definición y conceptos referentes al *Mobbing* según los autores que dieron origen al mismo. A su vez, fue necesario explicar cuáles son los factores desencadenantes de los actos de *mobbing* y los comportamientos más habituales que ayudan a reconocer al hostigador. Por otro lado, fue importante destacar los efectos perjudiciales en la salud, para entender dicho fenómeno como una contingencia profesional.

Considerando que el *mobbing* no se encuentra dentro del listado de enfermedades profesionales, el Capítulo II, en primer lugar hizo foco en la tutela de la Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo, para lo cual fue necesario conocer el ámbito de aplicación y las contingencias cubiertas por dicha ley. A su vez, fue fundamental realizar un análisis del art 6° de la LRT, y el funcionamiento del mismo para conocer como se constituyen las contingencias no contempladas por el listado de ley.

Como bien, no pueden dejarse de lado todas las implicancias perjudiciales tanto físicas como psíquicas, ya que las mismas perduran y alcanzar altos niveles de gravedad afectando el ambiente laboral y la salud del trabajador, el Capítulo II, dedicó un apartado para resaltar la importancia del rol de prevención y control del *mobbing* por parte de las aseguradoras de riesgo de trabajo.

Por último, en el Capítulo III realizo un análisis sobre las razones fundamentales por las cuales se han interpretado que el *mobbing*, merece una configuración como una enfermedad profesional, pese a no estar incluida dentro del listado de la LRT. **¿El “*mobbing*” debería ser incluido el como una enfermedad profesional en relación a los daños que ocasiona a la salud del trabajador?**

La presente investigación, parte de la siguiente **hipótesis de trabajo**: “*Ante la ausencia en el ordenamiento argentino de una normativa específica sobre Mobbing, y de acuerdo a los daños ocasionados a la salud del trabajador, existen poderosas razones para fundamentar su inclusión como enfermedad profesional dentro la tutela de la Ley de Riesgos del Trabajo.*”

En suma, he considerado relevante emprender una investigación en base a los perjuicios ocasionados a la salud del trabajador por el padecimiento de *mobbing* y el menoscabo en sus derechos. Dada la falta de una normativa legal específica en nuestro país, sostengo en el presente trabajo que existen buenas razones para concluir, aunque el *mobbing* no este incluido dentro del listado de ley, merece estar contemplado como enfermedad profesional. Asimismo, ante el vacío legal para afrontar este fenómeno y sus consecuencias, no se puede dejar de mencionar que existen diferentes alternativas legales, encontrando el reconocimiento de una tutela mas adecuada dentro de la Ley de Riesgos de Trabajo.

La metodología utilizada para lograr los objetivos propuestos e intentar dar una respuesta a la hipótesis inicial, se realizara a través del método exploratorio. El mismo se basara en recopilar información al respecto de los principales fallos de los tribunales y Cámaras de nuestro país. Como así también la información de la doctrina mas importante que puedan brindar su aporte al fenómeno investigado. En cuanto a la estrategia metodológica se utilizara principalmente la “*Cualitativa*”. Para dicho abordaje se recurrió a la normativa vigente, material bibliográfico disponible en libros, revistas jurídicas en medios electrónicos y mediante el análisis jurisprudencial.

Capítulo 1. Mobbing

En la actualidad son cada vez más los casos registrados por acoso laboral o *mobbing*, no solo son alarmantes las numerosas personas que padecen este tipo de fenómeno, sino la repercusión en la salud física y psíquica que sufre el trabajador.

Para emprender la investigación fue fundamental conocer principalmente el significado *mobbing*, para lo cual el contenido de este capítulo se encargará de mencionar las definiciones de los autores más importantes que aportaron al reconocimiento del fenómeno dentro del ambiente laboral.

En muchas ocasiones los trabajadores están inmersos en climas hostiles sin poder diferenciar cuáles son las características propias de un acosador o las conductas que lo identifican como tal. Si bien el hostigador puede presentarse en cualquier lugar, lo que le compete a esta investigación es describir cuáles son los comportamientos de un acosador dentro del ambiente de trabajo y reconocerlo como posible amenaza.

Por otro lado, para lograr el reconocimiento del *mobbing* como una enfermedad profesional dentro de la Ley de Riesgos de Trabajo, en primer lugar es necesario indagar sobre cuáles son las repercusiones a la salud del trabajador. Asimismo, la importancia de la identificación de los síntomas y de las posibles enfermedades provocadas por el padecimiento de acoso laboral.

1.1 Concepto de *mobbing*.

Para entender el concepto de *Mobbing*, es fundamental conocer el origen del mismo dado que diversos autores han investigado sobre el tema. Una de las primeras conceptualizaciones fue basada en las investigaciones de un psicólogo llamado Heinz Leymann, realizadas en 1982, quien instala el concepto del hostigamiento sistemático realizado en la esfera laboral por una persona o grupo de personas en contra de otro trabajador.

Asimismo, se reconocen como antecedentes los trabajos realizados por el etólogo austriaco Konrad Lorenz, utilizando la terminología “*mobbing*” de acuerdo a sus observaciones realizadas en el reino animal, en la que un grupo hostigaba a otro miembro de la manada. Este autor llamó *Mobbing* a los ataques de un grupo de animales más pequeños que amenazaban a uno más grande (Lorenz 1991). Siguiendo la situación descrita en referencia a la conducta animal, Leymann toma prestada la palabra *mobbing* para explicar los comportamientos similares por los seres humanos en los lugares de trabajo. Así, al parecer la palabra existe hace más de tres siglos, tanto para los seres humanos como para los animales, teniendo en común el comportamiento grupal o social de juntarse, la aglomeración y el ataque para tener un propósito definido.¹

En la actualidad este concepto se utiliza para describir la situación en la que un individuo es sometido a presión psicológica por uno o más miembros del grupo, ya sea con la complicidad o el silencio del resto. Según Leymann, el hostigamiento es una acción reiterada, persistente y sostenida en el tiempo. Este tipo de acciones pueden prolongarse durante meses e incluso años -al menos seis meses- considerando una conducta repetitiva y premeditada de violencia psicológica. (Lembo y Abadi, 2008)²

Se puede señalar que el *mobbing*, deriva del termino ingles “*to mob*” que significa atacar, caracterizando esa conducta por una o varias personas contra una sola persona victima del suceso. A su vez este tipo de conductas se ha conceptualizado en diferentes términos tales como acoso laboral, acoso moral, psicoterror laboral, denominaciones utilizadas por diverso autores que han investigado sobre el tema.

Por su parte Mc Donald (2008) menciona el concepto utilizado por Hirigoyen que considera al *mobbing* como “*todo comportamiento abusivo que atenta por su repetición y sistematicidad contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo, supone un comportamiento moral de*

¹ NAVARRETE VAQUEZ Sergio, *Mobbing ¿Debemos seguir llamándolo así?* Lorenz y Leymann revisitados, 2010 de <http://kwesthues.com/e-Sergio10a.pdf>

² ABADI Mauricio y Lembo Norberto. *Acoso Laboral Mobbing. Implicancias psicológicas, psicosomáticas, sociales, económicas y jurídicas.* Ed Anaké 1º ed Buenos Aires 2008.

acoso psicológico”³. En este sentido, el fenómeno es llevado al derecho laboral, no como una situación casual, por el contrario el hostigador que interviene en el proceso tiene como finalidad la exclusión de la víctima del mercado laboral, ya se por él o de manera conjunta por demás integrantes de la organización, logrando a su vez un menoscabo en sus derechos.

Se puede mencionar otro concepto quienes afirman que el *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo consiste en:

“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 el cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas” (Zabala y Piñuel Iñaki, 2003)

Atendiendo lo descripto, se puede conocer en las organizaciones el concepto dentro del ambiente de trabajo, para lo cual hay que tener en cuenta la estructura de las mismas. En la mayoría de los casos se presentan a través de una disposición piramidal, con mandos gerenciales, jefaturas intermedias o capataces de sectores o de líneas. El trabajador que padece acoso laboral esta rodeado de una o varias personas que pueden inferir en este tipo de conductas.

En este sentido quiero resaltar la descripción con respecto a la forma de desarrollo en el lugar de trabajo:

El *mobbing* es una forma de violencia discriminatoria hacia una determinada persona por parte de sus superiores o el resto de compañeros que afecta por igual a hombres y mujeres de todas las edades y puede llegar a causar el hundimiento psicológico. Los especialistas han definido diferentes fases del fenómeno, lo cual significa que si no se previene a tiempo puede llegar a ser causa de despido, del abandono voluntario del trabajo y hasta llevar al suicidio a la víctima del *mobbing*.(Mc Donald, 2016)⁴

³ MC DONALD Andrea Fabiana, “El mobbing o acoso laboral en el derecho laboral” 2008, (Recuperado el 31/08/2016) de <http://www.saij.gob.ar> Id SAIJ: DACF080081

⁴ MC DONALD Andra Fabiana, “Mobbing un nuevo fenómeno en el derecho laboral” 2016 de <http://www.diariojudicial.com/nota/11293>

Es importante diferenciar los actos aislados de los que en cierta forma generan *mobbing*, dado que el mismo es provocado por conductas hostigadoras por un tiempo continuado y sistemático por lo menos por seis meses. Es fundamental desprender del concepto, que la prolongación de los comportamientos son los que provocan en la víctima una serie de consecuencias a la salud física y psíquica.

En este sentido, se puede resaltar los tres elementos necesarios para la configuración del acoso laboral. En primer lugar, los comportamientos y las vejaciones que originan las situaciones de *mobbing*, siendo las mismas difíciles de configurar jurídicamente por las diferentes formas en las que pueden presentarse. En segundo lugar, la reiteración de dichos comportamientos, considerando que los mismos se manifiestan con una continuidad de actos que no siempre suelen ser los mismos. Este elemento se caracteriza por la conducta del hostigador como sujeto activo con una acumulación de humillaciones y actuaciones degradantes hacia la víctima. Y por último, esta conducta es intencional como tercer elemento necesario cuya finalidad es conseguir desestabilizar a la víctima⁵.

Es importante mencionar que si bien existen varios conceptos que pueden estar relacionados en el ámbito de trabajo con el acoso laboral, los mismos no deben ser considerados *mobbing* más allá que en algunas ocasiones puedan ser el punto de partida o la consecuencia de acoso psicológico. En general, se tiende a confundir al *mobbing* con otros fenómenos tales como el Stress laboral o el Burn out.

Según Abajo Olivares (2010), si el stress puede ser utilizado como una herramienta de acoso, el mismo refiere a un problema de adaptación con el entorno de trabajo. El individuo que padece stress emite respuestas fisiológicas y psicológicas dado que no puede ajustarse a las presiones internas y externas del puesto de trabajo. En definitiva cuando se produce un desajuste entre la organización y el puesto de trabajo, la persona no logra adaptarse dado diferentes factores. Es justamente en la atribución de los factores de riesgos, que generalmente se torna confuso con el *mobbing*.

⁵ HERNANDEZ Juan Gorelli y Gómez Álvarez Tomas. Derecho & Sociedad, “Configuración jurídica” del *mobbing*”, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17292/17579>

En general los especialistas dividen en dos a los factores desencadenantes de stress laboral, por un lado los factores en riesgo físico que incluyen los biológicos, biomecánicos, químicos y radiológicos. Por otro lado los en factores psicosociales, generados por el contexto social y medioambiental que pueden provocar un daño psicológico. Los elementos o factores estresantes no pueden considerarse en si mismo *mobbing*. Generalmente este último tiende asimilarse sobre las consecuencias que genera el acoso laboral a la salud del trabajador tal como se describirá mas adelante.

En definitiva la doctrina laboral ha dicho que para la procedencia de *mobbing*, es necesario que el comportamiento por parte del hostigador sea reiterado en el tiempo, dejando de lado los comportamientos aislados que no causarían a la victima ningún tipo de trastorno. Por lo cual los especialistas hablan que para establecer y encuadrar dichos comportamientos dentro del *mobbing* es necesario un padecimiento por lo menos seis meses continuados. A su vez, debe considerarse las consecuencias psicofísicas a la victima y las propias del mal ambiente de trabajo debido a las humillaciones, el clima hostil como así también las omisiones que se ejercen sobre la violencia psicológica.⁶

La figura de acoso laboral es muy reciente en la justicia argentina, y ha surgido de la propia doctrina de los magistrados ya que no está regulada por una normativa especial a nivel nacional. Según la doctrina, el fenómeno de *mobbing* ha tenido escasos referentes, que luego se han ido incrementándose de forma importante a lo largo del país, a medida que los diferentes órganos jurisdiccionales fueron incorporando la figura y el análisis de la misma⁷.

El *mobbing* ha sido reconocido en los diversos fallos de los tribunales laborales, siendo unos de los primeros casos mas importantes “*Duffey Rosario c/ Entretenimiento Patagonia*

⁶ DATTOLI Daiana, “Mobbing o Acoso Laboral” Fuente | Autor: (c) 2000 - 2012 - Utsupra.com. UTSUPRA DATA UDSS S.A. Doctrina | Origen: Argentina: Fecha. Citar como: Protocolo A0055441397 de Utsupra Laboral. de http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos_utsupra_02A00378268694

⁷ ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbign Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010, Pág. 687

*S.A s/ Despido*⁸, en el año 2005, en el cual el Superior Tribunal de Río Negro hizo lugar a este fenómeno como causal de despido, basado en el maltrato y hostigamiento que provocaron los compañeros y superiores al trabajador. El tribunal definió al acoso laboral o *mobbing*, como “*la repetición de comportamientos hostiles y técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la discapacidad permanente,*”⁹ reconociendo la persecución laboral sufrida por la víctima.

En el caso mencionado, la actora había planteado en su reclamo un despido indirecto dado que había sido víctima de constante hostigamiento, padeciendo licencias psicológicas por el clima bajo presión, dadas las exigencias de su supervisora a realizar tareas que no eran las habituales o propias. Fueron sucesivas intimaciones del empleador a que retomara sus tareas, aun con el aporte de los certificados correspondiente que determinaban una licencia psicológica debido a los maltratos verbales recibidos en su lugar de trabajo, que llevo a la trabajadora a considerarse despedida indirectamente.

Con la finalidad de demostrar los elementos configurativos, se puede mencionar en base al caso analizado, que los magistrados han resuelto sobre *mobbing*, como los comportamientos reiterativos e intencionados hacia la víctima en su entorno de trabajo. Asimismo, aparece como antecedente jurisprudencial la figura de dicho fenómeno, considerando que la persecución psicológica había causado en la trabajadora un daño en la salud psíquica. Sin embargo, las consecuencias fueron reparadas bajo el mismo instituto tarifado por la indemnización por despido.

Ante este panorama el trabajador vulnerado en sus derechos fue encontrando el camino legal dentro la jurisprudencia, con sentencias favorables a sus reclamos. Asimismo, en razón que el fenómeno no se encuentra concretamente legislado, se pone en evidencia los antecedentes de la jurisprudencia en el reconocimiento conceptual y en el análisis de los

⁸STRioNegro “Duffey, Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A (Sentencia 06/04/2005) fallo disponible en [http://www.losrecursoshumanos.com/primer-fallo-argentino-que-reconoce-el-mobbing/\(Sentencia.06/04/2005\)](http://www.losrecursoshumanos.com/primer-fallo-argentino-que-reconoce-el-mobbing/(Sentencia.06/04/2005))

⁹ Fuente | pagina web ut supra.com. Citar como: Protocolo A0055441397 de Utsupra Laboral.(Recuperado 27/09/2016) de http://server1.utsupra.com/site1?ID=articulos_labA0055441397

riesgos ocasionados a la salud psicofísica. De esta forma, a través de los diversos fallos se ha reconocido la figura del *mobbing*, sus implicancias en perjuicio de los derechos del trabajador y a la salud psicofísica del trabajador.

1.2 Comportamientos que determinan acoso laboral.

Se han conocido algunas conceptualizaciones del *mobbing* que han contribuido a reconocer dicho fenómeno y distinguir de otros. Las mismas han coincidido, que para configurar al *mobbing*, se debe tener en cuenta los comportamientos hostigantes reiterativos. Ahora bien, cuando se habla de “comportamientos”, es necesario reconocer cuales son los mismos para poder advertir que se esta hablando de acoso laboral y no de otra circunstancia. Para lo cual, en base a las investigaciones este apartado se encargó de describir los comportamientos habituales y característicos de un hostigador en el lugar de trabajo.

Dado que el acoso laboral existe con un grado de tendenciosidad, se realizó una descripción de los comportamientos que permiten proporcionar elementos necesarios para lograr desenmascarar al acosador. Fue sumamente importante describir las conductas propias que determinan *mobbing*, sobre todo cuando las mismas generan repercusiones a la salud de la victima. En efecto, se detallaron algunas situaciones que permitirán distinguir la figura del instigador como sujeto y reconocer sus comportamientos mas frecuentes.

Así Marie France Hirigoyen¹⁰ señala que hay que entender el acoso laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, actos, gestos, palabras y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo que pueda poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

¹⁰ HIRIGOYEN Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós Contextos, Buenos Aires, 2001

En este sentido se pudo comprender que las conductas realizadas en el ambiente de trabajo son manifestadas con intencionalidad y reiteración por un tiempo prolongado y no como actos aislados. A su vez, se pudo conocer que en varias oportunidades el hostigador no suele manifestarse solo, ya que necesita en cierto modo la aprobación tacita de terceros. Lo que implica que estos comportamientos pueden desarrollarse, en la medida que existe omisión por parte de otras personas que vivencian tales circunstancias. En otras situaciones, el acosador también puede actuar en conjunto, es decir, que las conductas pueden provenir de también de varias personas con la misma finalidad que es perjudicar a la víctima en su lugar de trabajo.

Según Marina Pares Soliva (2010), el acosador ejerce dos tipos de manipulaciones, una dirigida al entorno de la víctima y otra hacia la persona acosada. El acosador ejerce cierta manipulación con el entorno dirigida a convertirlo en su aliado para que colabore en el hostigamiento. O aun si el entorno no hace nada, en referencia a la omisión de actitudes, convirtiéndose en colaborador tácito dado que tampoco impide que cesen esos actos hostigantes. Generalmente, el acosador utiliza una manipulación del lenguaje dirigida a la víctima con el objetivo de dañarla y desestabilizarla

Así tenemos dos clases de mobbing, dado que el mismo puede ser ejercido de forma horizontal o vertical. El primer tipo es llevado a cabo por el empleador o un superior jerárquico contra el trabajador y mediante el cual se pretende el retiro del trabajador de la empresa por resultar su presencia incómoda. La segunda modalidad se refiere a la que se genera entre pares, entre trabajadores porque ven en la víctima un probable rival laboral con mejores condiciones de ascenso y progreso. También podemos considerar una tercera clase llamada mobbing ascendente que se produce cuando el superior jerárquico se ve agredido por sus subordinados, quienes resisten sus órdenes y métodos con el propósito de alejarlo del mando. (Bustamante Casas, 2008 Pág. 2)¹¹

Por otro lado, para caracterizar los comportamientos específicos de un acosador, se acudió nuevamente a Leymann, quien además de crear el concepto de lo que hoy llamamos *mobbing*, realizó los primeros estudios de carácter clínico para describir una serie de actividades y comportamientos característicos del mismo.

¹¹ BUSTAMANTES CASAS María Cecilia, “ *El mobbing laboral*”, Diciembre de 2008, de <http://www.saij.gob.ar> Id SAIJ DACC080115

El estudio realizado describe en una lista de 45 conductas, las cuales se denominan LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*), clasificándose en cinco grandes grupos o apartados que se mencionaran a continuación para dicha caracterización¹²:

- a) Aquellas que afectan o limitan la comunicación: son actos dirigidos a aislar la víctima restringiendo los canales de comunicación generándole situaciones de impotencia e impidiéndole verbalizar lo que le pasa (interrumpir constantemente cuando habla, no dejando que se exprese, ataques verbales, recriminación, ignorar su presencia, evitar contacto visual)
- b) Aquellas dirigidas a limitar o alterar su contacto social: se tratan de actitudes dirigidas a aislar a la víctima o alejarla del resto generando un ninguneo con el objeto de desaparecerla físicamente presente. (no hablarle, no dejar que se dirija al otro, designarle un puesto alejado del resto, negar la presencia física de la víctima)
- c) Actividades dirigidas a desacreditar a la víctima: generalmente se presente con actitudes burlonas, bromas, calumnias, ataques a sus creencias o valores para lograr ridiculizarla o humillar al trabajador frente al resto.
- d) Descrédito en el trabajo: se pueden encontrar comportamientos que van por debajo o muy encima de sus capacidades para conseguir una crítica despiadada de sus tareas, marcando errores y despreciando las capacidades de la víctima tales como no confiarle una tarea, exigir tareas absurdas o inferiores a sus competencias o superiores para demostrar su incompetencia.
- e) Comportamientos que afecten a la salud física o psíquica de la víctima: son actitudes que comprometen a la salud como exigirle al trabajador tareas peligrosas o perjudiciales que lo amenacen o agreden físicamente.

Se puede apreciar, lo que caracteriza al *mobbing* es la repetición de este tipo de conductas agresivas, mediante la utilización sistemática de técnicas de desestabilización emocional contra un trabajador. La relevancia de tales conductas, es sin lugar a dudas en las graves alteraciones psicológicas que provocan a la víctima, considerando que las mismas se prolongan en el tiempo y que pueden llevar a una discapacidad permanente o

¹² ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbign Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010

incluso al suicidio. Estas conductas, si se manifiestan de forma aislada pueden no ser del todo negativas, pero cuando son realizadas en forma sistemática constituyen *mobbing* o acoso laboral.

Es preciso que estos comportamientos logren con frecuencia y durante un extenso periodo, con el fin de hostigar provocando un daño. Para Hirigoyen (2000), consisten en conductas reiteradas con el fin de dominar y controlar al otro poniendo en peligro su integridad psíquica, su puesto trabajo y degradando el ambiente de trabajo.¹³

Recordando el concepto y las características del *mobbing*, es necesario considerar que estas conductas no sean aisladas, sino que las mismas deban contener necesariamente una repetición de al menos una vez por semana y su prolongación no debe ser inferior a los seis meses con la finalidad de provocar un daño. En lo que respecta a esta investigación, no solo se toma en cuenta la frecuencia que desencadena el fenómeno, sino la relevancia en cuanto a las consecuencias que generan este tipo de conductas a la integridad psicofísica del trabajador.

1.3 Efectos en la salud del trabajador.

Se pudo conocer a través de los diferentes conceptos del *mobbing*, que las repeticiones de humillaciones y vejaciones que padece la víctima generan un perjuicio a la salud víctima. Tales comportamientos han merecido una descripción para su identificación y reconocer dichas actitudes relacionando las mismas al acoso laboral.

Generalmente, los padecimientos mencionados conllevan una repercusión a la salud del trabajador, que no pueden dejarse de lado, al considerar las implicancias psicofísicas que provocan. De este modo, el estado de indefensión de la víctima, genera que el *mobbing* se instale, provocando severas consecuencias en la salud del trabajador.

¹³ MANGARELLI Cristina. Acoso Laboral, Concepto y Protecciones. 2012. de pag web: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>

Los efectos en la salud del trabajador pueden llegar a ser cada vez mas graves, dependiendo de la duración del acoso, la intensidad y la vulnerabilidad de la victima. Por lo tanto, fue fundamental conocer cuales son los problemas de salud mas comunes a causa del padecimiento de *mobbing* y analizar la posibilidad que este fenómeno pudiera adquirir las características de una enfermedad profesional. Asimismo, no se puede dejar de mencionar las consecuencias en el entorno de la victima, quien traslada esta situación a su familia y a sus seres mas queridos.

En otras palabras, fue fundamental considerar los efectos que provoca el *mobbing* a la salud del trabajador, en relación a las características propias de las enfermedades padecidas. En este sentido, se podrá identificar y delimitar aquellas que son propias y a causa del acoso laboral con el fin de caracterizarlas como una enfermedad profesional.

Desde la perspectiva de la medicina legal y forense y la medicina del trabajo, se ha identificado que una situación de acoso laboral, puede desembocar una verdadera enfermedad profesional. Lo que la medicina ha enseñado, es a realizar un análisis causa-efecto para lograr un diagnostico certero. En primer lugar, se utiliza lo que se llama un “diagnostico de sospecha”, el cual realiza un análisis sobre somatizaciones padecidas por el trabajador, la información acerca del ambiente laboral, biografía profesional aplicado a cada caso en particular. Si bien pueden encontrarse otros padecimientos relacionadas con el trabajo, lo que se realiza es un diagnostico previo y diferencial a otro tipo de enfermedades¹⁴.

Para Basile (2008), entre los cuadros clínicos que se pueden observar como consecuencia del "mobbing", prevalecen las enfermedades mentales y las psicosomáticas: En el plano psicopatológico pueden aparecer síndromes de ansiedad, estrés, depresión (simple o mayor), fobias, trastornos del sueño (insomnio) o "surmenage".El complejo orgánico funcional puede presentar problemas digestivos, dolores y alteraciones musculares o esqueléticas, taquicardia, palpitaciones, migrañas, síndromes de fatiga crónica, de colon irritable, dolores torácicos y cervicales, hipertensión arterial y sus secuelas, angina de pecho, síndrome

¹⁴ PADIAL ORTIZ Olga y DE LA IGLESIA Mari, “Mobbing como enfermedad del trabajo” Lan Harremanak. Revista de relaciones de Trabajo. (2002) , pag Web
http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504

intermedio, infartos de miocardio, trastornos dermatológicos, variaciones anormales del peso corporal, trastornos alimentarios, etc.

Los trastornos sociales más comunes que genera el "mobbing", son el aislamiento de los compañeros de trabajo por temor a represalias patronales, incompreensión familiar, separación, divorcio, abandono familiar, etc. En el contexto médico-legal, se destacan los gastos médicos y de psicoterapia por la producción de reacciones vivenciales anormales de distinta índole y con menor frecuencia trastornos psicóticos diversos (depresión mayor y otras psicosis) con una importante tendencia al suicidio.¹⁵

Siguiendo la clasificación (Lembo, Abadi y Soliva 2010) estos autores han distinguido las consecuencias en la salud del trabajador acosado en dos grupos, definiendo a las mismas como 1- efectos psicológicos y 2- efectos psicosomáticos.

El primer grupo, corresponde a los “efectos psicológicos” que causa el *mobbing* a la víctima. El mismo se compuesto por el padecimiento de estrés post traumático, dadas las situaciones de hostigamiento percibidas por la víctima. A su vez, dependiendo de la prolongación del acontecimiento traumático puede clasificarse de “demorado”, si el mismo transcurre por más de seis meses. Mientras que si ha sido por el periodo inferior a tres meses, según los autores, se clasifican como” crónico o agudo”.

Generalmente las personas que han sufrido un trauma de manera prolongada, tal como lo padecen las víctimas de *mobbing*, presentan varios síntomas ligados al stress post traumático. Dado que los mismos son tan persistentes y variados, se torna muy difícil la detección de los síntomas y un diagnóstico acertado, pero a medida que la situación de acoso continua, aparecen otros más específicos. Los más frecuentes son la ansiedad, la angustia, alteraciones del sueño y cansancio generalizado. Por supuesto que en la medida que no puedan ser diagnosticados, el tratamiento es más dificultoso incidiendo en la revictimización y la culpabilización de la víctima.

Es muy frecuente también encontrar un estado irritabilidad en la víctima de acoso laboral relacionado a los conflictos, que pueden ser confundidos con los rasgos de

¹⁵ BASILE Alejandro Antonio, “El mobbing y sus implicancias medico legales”, 2008 www.saij.jus.gov.ar , Pág. 3 Id SAIJ: DACC080097

personalidad del acosado. No es inusual, que mucho tiempo después de haber terminado las situaciones de acoso laboral, los trabajadores presenten secuelas, por ello es necesaria una intervención terapéutica del afectado.

La víctima de *mobbing* persiste con el trastorno de forma constante, de manera tal que le impide tener la mente liberada creando una limitación psicológica. Las situaciones más típicas, se desarrollan con licencias prolongadas, elevado ausentismo, dado que volver al lugar del trabajo implica un decaimiento más grave y muy dificultoso que impide poder reincorporarse por temor a revivir las situaciones de hostigamiento.

Otro de las características que presente los efectos psicológicos del *mobbing* son las llamadas “crisis de angustia” que presentan los acosados. Este tipo de trastorno generalmente va acompañado de varios síntomas como palpitaciones, sacudidas en el corazón, elevación de la frecuencia cardiaca, sudoración, temblores, mareos, desmayos entre otros. Estas situaciones pueden aparecer de manera temporal o aislada y de diferentes intensidades, lo que provoca al trabajador evitar asistir a su trabajo por miedo a padecerlas. Este es otro de los efectos que generan vulnerabilidad a la salud de un trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, que por temor de sentir en su cuerpo señales de angustia, termina abandonando su puesto de trabajo, no solo perjudicando su salud, sino también su ritmo de vida cotidiano.¹⁶

Los Dres Abadi, Lembo y Pares Soliva (2010), consideran que las personas que han sufrido hostigamiento sufren de “depresión”, afectado en sus habilidades, talentos son cualidades propias del trabajador. Las víctimas de acoso laboral sufren un menoscabo, generándoles un impacto directo en la autoestima que se traslada a su desempeño en el trabajo. La persona vivencia situaciones en la que siente que no es bueno para hacer el trabajo, percibiendo una valoración negativa llevándolo a caer en un pozo depresivo. Quizás esta consecuencia que afecta psicológicamente al trabajador es una de las principales herramientas del hostigador, logrando su cometido correr a la víctima y descalificarlo.

¹⁶ ABADI Mauricio, Lembo Norberto y Parés Soliva Marina. Acoso Laboral. Ed Ananké, 2º ed Buenos Aires 2010

Cuando el acoso es muy intenso, otras de las situaciones que provoca el *mobbing* a la salud mental del trabajador son “reacciones paranoides”, llevándolas a estar a la defensiva en su lugar de trabajo. Este tipo de situaciones también es llevado a su entorno familiar y social. Según Pares Oliva son reacciones de “híper vigilancia de las víctimas de *mobbing*” las cuales van disminuyendo a medida que se alejan del foco tóxico a diferencias de las reacciones paranoides que solo suelen desaparecer con medicación y persiste aun cuando se alejan del lugar tóxico.

Las diferentes consecuencias psicológicas que provoca el acoso laboral, son llevadas al núcleo familiar provocando cambios también en las actitudes con los integrantes. Son situaciones donde el trabajador transmite sus angustias, depresiones y reacciones haciendo que el hostigamiento no solo sea un problema en el trabajo sino de todos, implicando al resto del entorno social y familiar.

Siguiendo a la clasificación (Abadi, Lembo y Pares Soliva, 2010), el segundo grupo corresponde a los “efectos psicósomáticos” que provocan las situaciones de hostigamiento laboral al trabajador. Asimismo señalan que ambos efectos a la salud no han sido percibidos por la víctima antes del hostigamiento laboral, es decir, que las mismas eran inexistentes antes de haber padecido acoso, resaltando la importancia de que éstas como secuelas a la salud.

Los efectos psicósomáticos se pueden describir con síntomas cardiovasculares como el infarto de miocardio, hipertensión arterial, arritmias, generalmente presentadas por las fuertes palpitaciones evidenciando una taquicardia. Por otro lado, también pueden encontrarse osteoarticulares como las contracturas de cuello y espalda provocadas por las tensiones vivenciadas, las cuales suelen ser muy dolorosas y persistentes. Otro síntoma común que padece la víctima de *mobbing* son los gastrointestinales, que se presentan frecuentemente con dolores en el abdomen, gastritis, gastroenterocolitis, dispepsia hasta pueden provocar úlceras estomacal o duodenal.

A las características y efectos que se hicieron referencia, se pueden agregar problemas de tipo inmunológico, aparición de enfermedades en la piel (psoriasis, vitíligo, etc.), cefaleas tensionales, calvicie de origen psicológico o nervioso que se vinculan con el intenso estado de stress mantenido en el tiempo. Si bien podemos hablar de la figura de

stress laboral, es un fenómeno diferente que se encuentra relacionado, ya que en el caso del *mobbing* se presenta como una respuesta originada por el acoso permanente y continuado. Los síntomas padecidos van creciendo en intensidad, provocando un derrumbe y un quiebre en la salud de la víctima, estas crisis nerviosas pueden llegar al límite y desembocar en ideas suicidas, que en ocasiones tristemente llegan a ocasionarse.¹⁷

Como se menciono anteriormente, es probable que los cambios de personalidad y de carácter que sufre la víctima del acoso laboral, influyan irremediamente en el entorno familiar y en las relaciones personales mas intimas provocando a veces ruptura de los mismos. Es difícil lograr la comprensión y le empatía del vinculo de la víctima y la forma en la que éstos puedan proceder ante las situaciones, generando a veces paranoia acusándolo que es por su propia culpa. A menudo la familia o el entorno que reconoce el problema, se encuentra con pocas posibilidades de hallar una solución, sencillamente porque el trabajo es la fuente de ingresos de la familia y abandonarlo seria inaceptable, aunque el camino o el resultado final del acosador es desplazarlo de su puesto.

Como complemento de los ya analizados, la víctima de *mobbing* sufre además de las consecuencias en la salud, efectos económicos en lo que respecta a su empleabilidad y mantenimiento en el mercado laboral. En cuanto a su remuneración, se ve afectada por el elevado ausentismo dadas las licencias generadas por el estado de salud, la reducción de las horas y premios por productividad por logros que pudiera percibir si cumpliera con la totalidad de la jornada. A su vez, se ve reducido por los gastos farmacológicos para palear los tratamientos de su enfermedad y sesiones de terapia psicológica que debe costear por su propio medio. Obviamente la pérdida de empleo habitual o del componente económico conlleva en la mayoría de los casos a que la víctima tenga un desmoronamiento emocional, no solo por el tiempo que perdura el hostigamiento sino también, afectándolo por mucho tiempo después.

El estado emocional es inapropiado para intentar obtener un nuevo empleo ya que la víctima se encuentra desvalorizada, angustiada. Es muy probable que el acosado pueda

¹⁷ ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbign Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010

conseguir otro puesto de trabajo que por miedo a revivir las situaciones y reactivar las heridas sumado al “error atribucional” en el historial laboral. Estos perjuicios provocados no solo repercuten al bolsillo económico de la víctima de acoso laboral sino también al de su familia. (Abajo Oivares, 2010)

Más allá de que los actos de acoso laboral hayan cesado, las víctimas de *mobbing* deben estar contenidas en un tratamiento adecuado que puedan afrontar las secuelas en salud y a su vez conseguir la disociación para olvidar la creciente sensación de indefensión y de terror para remontar sus actividades con normalidad. Es difícil para la víctima huir de las dificultades a través de la limitación de las acciones y de la paralización de la iniciativa. (Lembo, Abadi, Pares Soliva, 2010).

En suma, se conocieron algunas de las consecuencias en la salud, pero la víctima de acoso laboral no solo debe padecer perjuicios en su integridad psicofísica sino también en su entorno familiar y económico. Por otro lado, la paralización que padece la víctima, le generan cierta incapacidad laboral, impidiendo el acceso a nuevo puesto de trabajo afectando su empleabilidad. El acosado no puede volver a trabajar por un largo tiempo, por miedo a revivir las situaciones o simplemente porque las humillaciones lo han dejado en una profunda inseguridad.

Teniendo en cuenta las repercusiones del *mobbing* en la salud del trabajador y su entorno, se puede apreciar que la víctima de acoso laboral, no solo sufre un menoscabo en la salud, sino también un daño que repercute en el entorno social y su economía cotidiana. Tales consideraciones en nuestro país, se ven reflejadas en la vulnerabilidad jurídica, dado que no existe una norma que regule específicamente al acoso laboral y sus consecuencias.

Se pudo concluir que el *mobbing* como fenómeno que ha repercutido en los últimos años en el derecho laboral, considerando al mismo como un factor de riesgo entre los trabajadores que integran el mercado laboral. Dentro de todas las organizaciones se gesta un clima laboral producto de las relaciones laborales que se producen, encontrando climas adversos con componentes psicológicos y sociales que repercuten afectando considerablemente la salud de los trabajadores. Calificando a este proceso continuado e

intencionado como *mobbing*, tendiente por parte del hostigador a degradar a la víctima, ocasionando un daño psicofísico y un menoscabo en sus derechos.

Configurando esta problemática, ante la falta de una regulación específica, se han incrementado los reclamos traducidos en demandas legales ante los tribunales, sin encontrar un camino claro para afrontar tales situaciones. Es por ello, considerando las consecuencias y los efectos señalados en este capítulo, el *mobbing* representa un riesgo laboral de importancia para los trabajadores y las organizaciones. Siguiendo este camino, en el próximo apartado se analizará la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo, enfatizando los daños psicofísicos padecidos por el trabajador y su posible cobertura como contingencia profesional.

Capítulo 2. La tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo

Tal como se ha mencionado, los comportamientos que son constitutivos del acoso laboral dirigidos a una persona de forma sistemática y recurrente, producen un resultado lesivo a la salud del trabajador. El riesgo que provoca, es precisamente lo que justifica el nacimiento de una tutela jurídica. Si bien, con respecto al *mobbing* no existe una regulación específica a nivel nacional, lo que intenta este capítulo es conocer la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo, para el análisis del posible reconocimiento del *mobbing* como enfermedad profesional.

Partiendo de la base que el *mobbing* no está estipulado dentro del listado del Dec 658/96 de enfermedades profesionales amparado por LRT, es fundamental describir cómo funciona el sistema previsto por la Ley de Riesgos de Trabajo toda vez que una enfermedad profesional no está contemplada dentro del listado cerrado. Asimismo, conocer el funcionamiento del Art 6 de LRT, que incluye el proceso para el reconocimiento de una enfermedad derivada del trabajo extrasistémica.

Todo ello en base, al análisis de las razones que fundamentan que bajo la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo, el trabajador que ha padecido las consecuencias del acoso laboral, encuentre una tutela reparadora. Frente al menoscabo en los derechos y las repercusiones que

le ocasiona al trabajador, en base a los objetivos propuestos es imprescindible conocer lo que dicha ley aporta para ante el vacío legal reinante.

Por otro lado, considerando al acoso laboral como factor de riesgo de trabajo, es importante señalar lo que la jurisprudencia ha dicho sobre el rol de responsabilidad de control y prevención de dicho agente. De esta forma, conocer lo que han mencionado los magistrados con respecto a las obligaciones del empleador y de las ART en base al fenómeno de análisis y sus consecuencias dañosas a la salud del trabajador.

2.1 La Ley de Riesgo de Trabajo y las contingencias cubiertas.

El presente trabajo se ha focalizado en la tutela jurídica de la Ley de Riesgos de Trabajo, considerando que ante el *mobbing*, el trabajador permanece desprotegido y vulnerando no solo sus derechos, sino fundamentalmente atentando contra la salud física y psicológica por situaciones padecidas en su ámbito laboral. Por lo cual, es fundamental conocer y emprender una breve enunciación de los artículos mas importantes de dicha ley en cuanto a su cobertura y ámbito de aplicación.

En nuestro país, el sistema de Riesgos de Trabajo constituye uno de los componentes de la Seguridad Social, teniendo como objetivo fundamental reducir la siniestralidad en el trabajo a través de la prevención de riesgos dentro de la actividad laboral y reparar los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El sistema planteado por la LRT establece la obligación de afiliarse a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) a quienes estén comprendidos dentro del ámbito de la misma, en otra palabras es obligatorio para todos los empleadores tanto a nivel publico como privado afiliarse a una aseguradora de riesgos de trabajo.

El sistema planteado por la LRT establece la obligación de afiliarse a una Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), quienes estén comprendidos en el ámbito según el art n°2.¹⁸ A su vez, mediante el decreto 491/97 reglamentario del artículo mencionado inc c), se ha incluido a dicho ámbito a los trabajadores no vinculados por las relaciones laborales, reguladas por el

¹⁸ Art 2, ley 24.557 Ley de Riesgos de Trabajo

sistema de “pasantías” aprobadas por el decreto 340/92. Asimismo estarán cubiertos en dicho ámbito, los contratos de “aprendizaje” establecido en la ley 24.465 y normas reglamentarias.

La obligación de asegurarse a una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), puede ser suplida también por empleadores que acrediten los requisitos exigidos por la Ley 24.557 y 20.091 y de las resoluciones que dicten la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y Superintendencia de Seguros de la Nación. De esta forma el empleador es “autoasegurado” de los riesgos laborales y de brindar las prestaciones establecidas por ley.

En suma, se puede mencionar los aportes según Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas, en su Análisis de la Ley de Riesgos del Trabajo de Argentina, al respecto:

El régimen de la Ley de Riesgos de Trabajo, sancionada en septiembre de 1995, se resume en la obligatoriedad por parte del empleador de contratar un seguro con las ARTs –excepto en el caso de las empresas de mayor tamaño a las cuales se les autoriza autoasegurarse cumpliendo ciertos requisitos con el objeto de cubrir los riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Este último caso comprende como tales a un vasto conjunto definido en un listado. Las ARTS son las responsables de suministrar en tiempo y forma las prestaciones a los trabajadores en caso de infortunio, prestaciones que consisten en resarcimiento monetario tarifado en función de la pérdida en la capacidad de generar ingresos laborales como consecuencia del siniestro, a lo que se agrega la atención médica requerida, y acciones de rehabilitación y recalificación del trabajador damnificado. En caso de divergencia, el régimen prevé un mecanismo administrativo para dirimir los conflictos en forma ágil, procedimientos que una vez agotados habilitan para optar por el reclamo a la justicia federal o en la Cámara Nacional de Seguridad Social. Fuera de ello, los trabajadores renuncian al reclamo por la vía judicial, excepto en caso de dolo del empleador. Por otra parte, se estableció que el inicio del reclamo prescribe a los dos años de finalizada la relación laboral (FIEL; 2001. Pág. 55)¹⁹

Siguiendo el análisis de la configuración del *mobbing*, es necesario tener presente los elementos constitutivos, es decir por un lado aquellas conductas que el hostigador realiza con la intención de causar un daño. Y por el otro que el trabajador acosado haya sido víctima de una lesión de un bien jurídico como es la integridad psicofísica. En otras palabras, para

¹⁹ FIEL (Fundación de investigaciones económicas Latinoamericanas. “Análisis de la Ley de Riesgos del Trabajo”, 2001, Pág. 55 Buenos Aires.

delimitar que el acto pueda causar una enfermedad profesional, debe considerarse el perjuicio a la salud. Por lo cual, es relevante remarcar la existencia que las actitudes acosadoras hayan provocado un daño, para poder emprender un análisis como contingencia²⁰.

En cuanto al análisis del sistema de cobertura de riesgos del trabajo, las ARTs son entidades privadas constituidas bajo un marco regulatorio y sujeto a requisitos de solvencia y liquidez. Ante la ocurrencia de un siniestro laboral proveen a los damnificados prestaciones monetarias y en especie. En este sentido, se puede argumentar que las enfermedades y accidentes derivadas del trabajo, cuentan con la cobertura médica necesaria.

Se pudo concluir según lo analizado en el capítulo anterior, que las reiteraciones de las vejaciones que se producen son las principales causantes de enfermedades de distinta naturaleza. Precisamente, se pudo sostener de los actos de *mobbing* implican un riesgo laboral, dadas las consecuencias psicofísicas que provocan a la víctima dentro de su ambiente laboral.

Asimismo, la falta de una regulación específica, genera un planteamiento a la hora de encuadrar las consecuencias de dicho fenómeno. Si bien, el *mobbing* no está contemplado dentro del listado cerrado de enfermedades profesionales que la ley menciona, y considerando que el procedimiento de las Comisiones Médicas, solo podrían aceptar cada caso en concreto. Es por ello, que es fundamental enfatizar sobre la inclusión del mismo dentro del listado cerrado, para encontrar un reconocimiento generalizado del fenómeno como un riesgo y su posible cobertura dentro las prestaciones otorgadas por la LRT.

Por lo expuesto, se puede focalizar en la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo, considerando que la misma regula los riesgos y enfermedades derivadas en ocasión del trabajo, brindando al trabajador un derecho de cobertura por tales padecimientos. A continuación se analizará el art 6 de LRT, para comprender dicho funcionamiento.

²⁰ HERNANDEZ Juan Gorelli y Gómez Álvarez Tomas. Derecho & Sociedad, “Configuración jurídica” del *mobbing*”, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17292/17579>

2.3 Análisis del Art 6° ley 24.557 LRT.

En los casos de *mobbing*, se pudo confirmar que el padecimiento de actos hostigantes por periodos continuados genera consecuencias a la salud de la victima. En este contexto, los trabajadores que hayan sufrido este tipo de contingencia podrían justificar una cobertura considerando la misma un siniestro laboral. Aun conociendo que el *mobbing* no es figura incluida dentro del listado, la ley establece un procedimiento para su reconocimiento, tomando en cuenta para el análisis el bien jurídico afectado, tal como es la integridad en salud de la persona.

La problemática en cuestión, radica en incluir al *mobbing* como contingencia cubierta dentro del ámbito de aplicación de la LRT, para cual es necesario mencionar lo que prescribe el Art 6°, en primer lugar en la descripción conceptual de enfermedades profesionales. Y Por otro lado, conocer el procedimiento cuya enfermedad podría quedar bajo el análisis de considerarse como profesional o derivada del trabajo.

En cuanto a los infortunios laborales, la Ley de Riesgos del Trabajo establece específicamente en un listado cuales son las contingencias cubiertas. Se puede mencionar, que las enfermedades profesionales se presentan en forma de un listado, que distinguen los agentes de riesgos que la originan en relación a la exposición y el cuadro clínico resultante del mismo. Si bien es un listado cerrado, la normativa prevé un procedimiento para la determinación y aplicación del sistema de cobertura de riesgos. La ley prescribe según el art 2 inc a):

“Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad Profesional Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles, con la única excepción de lo dispuesto en los incisos siguientes...”. (Art 2 inc a) Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo)

Según Abajo Olivares (2010), *el listado de enfermedades profesionales que establece el Dcto 658/1996, se centra en las dolencias físicas del trabajador causadas por agentes de*

riesgos externos, no solo ignorando el fenómeno mobbing sino también los efectos o dolencias de tipo psicológico (pág. 471).²¹

En definitiva, es preciso mencionar el art 6°, ley 24.557 (modificado por el dec.1278/2000), en relación al proceso de inclusión de enfermedades profesionales fuera del listado cerrado. En otras palabras, las enfermedades derivadas del trabajo que logren cierto nexo entre las tareas y el agente de exposición, aunque estén fuera del listado, gozan de un proceso de ley ante los beneficios de cobertura de la LRT.

Según los aportes de la medicina laboral, se pudo conocer que determinadas sintomatologías son relacionadas al ambiente del trabajo por el padecimiento de *mobbing*. En este caso, considerando que los actos son generados dentro del lugar de trabajo y que provocan consecuencias perjudiciales a la salud del trabajador, se analiza la posible cobertura de la misma como contingencia dentro la ley de Riesgos del Trabajo. En este sentido, es fundamental hacer hincapié en los procedimientos que ofrece la LRT para incluir las enfermedades que están fuera del listado o las llamadas extrasistémicas.

En lo que respecta al *mobbing* como configuración de enfermedad profesional, el trabajador que haya sufrido consecuencias a la salud, deberá recurrir bajo los procedimientos que la LRT manifiesta en su Art 6°. Por lo cual, implica que para su reconocimiento será evaluado por las Comisiones Medicas cada caso en concreto, tal como lo menciona:

“Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo” (Art 6° Inc. 2 b), Ley 24.557 LRT).

Se puede apreciar que dentro de la LRT existe un procedimiento especial para considerar las enfermedades “extrasistémica” como profesionales. En efecto, ello no implica una modificación del listado, sino que en cada caso concreto la Comisión Medica Central, determinará como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución de trabajo,

²¹ ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010. Pág. 471

excluyendo la influencia de aquellos factores que sean atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

En otros términos, las enfermedades profesionales se encuentran enunciadas en un listado por el dec 658/1996, lo que implica que para lograr incluir una nueva contingencia, dependerá del gobierno turno que las establezca en el listado de ley o través de la Comisión Medica Central mediante sus procedimientos que la determinen como tal en cada caso en concreto, es decir por cada trabajador que realice su denuncia.²²

Se puede afirmar, dado que el *mobbing* no se encuentra alcanzado por el listado cerrado de enfermedades profesionales, deberá ser reconocida por la Comisión Medica mediante un procedimiento específico, considerando el caso en particular y las causas generadoras propias de la ejecución del trabajo.

Así, los magistrados concluyen en ciertas condiciones para poder reconocer una enfermedad que este fuera del listado, clasificando en una profesional:

“... concluyo que estábamos ante una “enfermedad accidente”. En efecto, según el sistema de la Ley 24.557 para que una enfermedad psicofísica sea considerada profesional y, por lo tanto, de las “listadas” o de las comprendidas en los Decretos 658/96 y 49/14 y Laudo 156/96, se tienen que dar 4 condiciones simultáneamente: a) Enfermedad: debe primero existir una enfermedad tangible para poder calificarla de profesional. b) Agente: Debe existir algo fuera del individuo, en su ambiente de trabajo, que lo pueda enfermar. Ese agente debe ser reconocido científicamente como capaz de enfermar a una persona. c) Exposición: el trabajador debe estar expuesto a ese agente y d) Relación de causalidad: ese agente exterior debe ser capaz de producir esa enfermedad.”... *C. del Trab Mendoza VII, 1º Cir Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, Sentencia 04/04/2016*)-²³

Se puede deducir de los hallazgos obtenidos en el Capítulo I, en relación a la configuración de *mobbing* como enfermedad profesional: en primer lugar se ha confirmado que las

²²Francisco Javier Abajo Olivares (3º Ed 2010)Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral. Buenos Aires: Abelardo Perrot

²³ C. del Trab Mendoza VII, 1º Cir Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, Sentencia 04/04/2016 disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>)

situaciones de hostigamiento laboral generan considerables consecuencias a la salud a la salud del trabajador, provocando enfermedades psicofísicas que lo incapacitan laboralmente. Considerando que se desarrollan en un ambiente laboral desfavorable, generando un riesgo para la salud del trabajador ante las situaciones hostiles provocadas por el acosador. A su vez, tales circunstancias suceden con una exposición reiterada o continuada durante por lo menos seis meses, para notar los efectos adversos a la salud. Y por último, se puede reconocer la relación de causalidad con las enfermedades contraídas.

En este sentido, tomando como referencia lo mencionado por la jurisprudencia, se puede deducir, el *mobbing* reúne las cuatro condiciones simultáneas para calificarla como una enfermedad derivada del trabajo. Asimismo, no se debe confundir el ambiente desfavorable generalizado impartido dentro de la empresa, del *mobbing* que recae sobre una persona en particular.

Asimismo, de acuerdo a la jurisprudencia, se puede afirmar que los procedimientos del Art 6 de LRT, son inconstitucionales. En este sentido, fue necesario emprender un análisis de los argumentos jurídicos que declararon que dichos procesos no contemplaron los derechos y garantías constitucionales. Si bien, el *mobbing* no está estipulado por el listado de enfermedades profesionales, a lo que respecta en este trabajo es a su reconocimiento como contingencia, mas allá de los procesos que en cierta forma se declaren inconstitucionales.

En efecto, la jurisprudencia ha pronunciado violatorio de la Constitución Nacional, en tanto excluir una enfermedad profesional por el solo hecho de no encontrarse en el listado de enfermedades elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional. Según el magistrado ataca el principio “alterum non ledere”, vulnerando el principio receptado en al Art 19 de la Constitución Nacional, que básicamente exige no dañar al otro, abogando en parte la inconstitucionalidad del art 6 de LRT, siendo que es una patología adquirida por el trabajo dentro del ambiente laboral.²⁴

²⁴ C. del Trab Mendoza VII, 1° Cir Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente, Sentencia 04/04/2016 disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>)

“ Las enfermedades no incluidas en el listado como sus consecuencias en ningún caso serán consideradas resarcibles”...Se ha señalado doctrinariamente, que las enfermedades profesionales son patologías adquiridas por el trabajador dentro del ambiente laboral, por la acción de un agente hostil o por las características y modalidad de la tarea realizada, que a través de una evolución generalmente lenta, produce un daño psíquico o físico en su salud y lo incapacita para cumplir con el trabajo habitual (De Diego, “ Manual de Riesgos de Trabajo”, Ed Abeledo Perrot, 1996, pag 20)²⁵.

Siguiendo a la Corte Suprema Justicia de Mendoza, en la causa “Borecki”²⁶, en tanto pronunciaron la inconstitucionalidad del artículo art 6 inc 2 de la LRT, haciéndolo violatorio al principio “alterum non leadere”, violación del debido proceso, considerando la afectación a la igualdad jurídica de los beneficios de la seguridad social, al no reparar una incapacidad producida al trabajador en ocasión de su trabajo.

Parte de la doctrina menciona, la ilegitimidad del Dec 1278/00 surge de dictar un decreto de necesidad y urgencia para reformar la LRT en el Poder Ejecutivo Nacional, optando un camino desviado de la Constitución Nacional, contrariando el principio republicano de división de poderes. Es decir, las facultades legislativas son exclusivas del Congreso Nacional, salvo circunstancias excepcionales. El Congreso no puede ser marginado de su función legisferante solo porque el Poder Ejecutivo no encuentra eco legislativo, pues confiere en un arbitraje presidencial la capacidad de sortear la división constitucional de poderes²⁷

Para Basile Alejandro (2008)²⁸, es un proceso inconstitucional, dado que el mismo se efectúa ante el Organismo Publico perteneciente al Poder Ejecutivo, alterando la división

²⁵ De Diego, Julián Arturo, “ Manual de Riesgos de Trabajo”, Ed Abeledo Perrot, ed 7, Argentina, 1996, pág. 20

²⁶ SCJ Mza Sala II, Borecki” (SCJ Mza Sala II, Borecki Eduardo c/ I.M.P.S.A s/ Enf- Acc (Sent17/10/2002) disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.phpe>

²⁷ SCHICK Horacio, Las enfermedades laborales extrasistémica. La jurisprudencia y el decreto 1278/00.

http://www.estudioschick.com.ar/p_8.pdf

²⁸ BASILE Alejandro Antonio, “El mobbing y sus implicancias medico legales”, 2008 www.saij.jus.gov.ar , Id SAIJ: DACC080097

tripartita de poderes, el principio de igualdad ante la ley, imponiendo una instancia previa ante una autoridad Administrativa investida inconstitucionalmente de facultades jurisdiccionales.

En este contexto, se puede afirmar que se impone a la víctima de *mobbing*, la obligación de ser juzgado por comisiones especiales, violentando las normas constitucionales que garanticen el debido proceso de defensa en un juicio y la igualdad ante la ley. Según la doctrina, resulta inadmisibles que la determinación de una enfermedad que se encuentra fuera del listado de ley, quede en manos de un organismo administrativo y vedado al conocimiento de los jueces naturales.

Siguiendo la lineatura, se puede afirmar que si bien el *mobbing* es una figura que se encuentra fuera del origen y de una cobertura legal de la LRT, pese a estar fuera del listado de ley, se han conocido argumentos que declaran inconstitucionales los procesos, dejando la vía para que el trabajador víctima de acoso laboral, pueda reclamar sus derechos.

De este modo, considerando que existe un proceso por el cual el *mobbing* puede lograr un reconocimiento dentro de LRT, no se puede dejar de lado que la víctima de *mobbing*, se coloca en un real estado de indefensión frente a las estructuras jurídicas y administrativas del sistema. Es importante señalar la irrazonabilidad del proceso, no solo por resolver aspectos controvertidos de naturaleza jurídica que se desenvuelve sin las garantías del debido proceso, sino también el hecho de no estar tipificado coloca al trabajador en cada caso en particular a reclamar dependiendo del resultado concreto.

Es importante destacar la violación de las garantías constitucionales, que alejan al trabajador al acceso de la justicia y por otro lado, la falta de tipificación en el listado de enfermedades profesionales implica determinación concreta que deja fuera enfermedades causadas entorno al trabajo.

Dejando de lado el cuestionado proceso para incluir enfermedades extrasistémica, se puede afirmar que *mobbing* reúne dentro de sus características todas las condiciones para ser reconocido como una enfermedad profesional. Como se ha visto en los apartados anteriores, la mayoría de los síntomas padecidos por el trabajador son a causa de los hostigamientos en el lugar de trabajo. Más allá del procedimiento de inclusión, lo que este trabajo intenta justificar que los daños ocasionados a la salud del trabajador, generados por el acosador dentro un

ambiente laboral desfavorable, merecen un reconocimiento como contingencia dentro de la tutela de la Ley de Riesgos.

En este sentido, se pudo conocer que existe un camino para el reconocimiento de enfermedades que se encuentran fuera del listado de ley, dejando de lado el análisis sobre un proceso inconstitucional, se enfatiza en base a las condiciones por las cuales debería considerarse que la víctima de *mobbing*, encuentra una tutela al menoscabo de sus derechos.

Se puede concluir la clara necesidad de diferenciar las enfermedades que afectan a la población, de aquellas generadas a la salud del trabajador como resultado directo del trabajo. Habiendo conocido que los comportamientos característicos de *mobbing*, provocan consecuencias dañosas a la salud del trabajador de acuerdo al ambiente hostil en el que se generan entorno al trabajo. Se puede desprender, el hecho de que aquellas enfermedades no se encuentren calificadas como profesionales, colocan al trabajador una vez más en situación de desprotección, socavando sus derechos mediante un proceso que no cumple con las garantías constitucionales. El trabajador, no solo encuentra la falta de una norma específica que pueda proteger y garantizar su reclamo, sino también un proceso que para su reconocimiento no es el adecuado. Tales motivos, generan claramente la necesidad de incluir las enfermedades producto de *mobbing* dentro del listado de ley, evitando un proceso inconstitucional para su reconocimiento, que vulnerar aún más los derechos de los trabajadores.

En este sentido, en los casos de *mobbing*, la jurisprudencia ha dicho que el fenómeno es causal de las enfermedades padecidas por el trabajador. Asimismo, se puede afirmar, en base a lo descrito, que habiendo conocido las características de la clasificación de una enfermedad profesional en base a la LRT, y el análisis de las consideraciones de la jurisprudencia para la configuración de la misma, una de las razones fundamentales por las cuales el *mobbing* merece un reconocimiento como enfermedad profesional.

En efecto, se puede deducir que una enfermedad profesional genera derechos y obligaciones para los trabajadores y los empleadores respectivamente. Partiendo de la base, de lo mencionado por jurisprudencia, si se considera al *mobbing* un factor de riesgo, no se puede dejar de analizar quienes tienen el deber de prevenir tales situaciones y exposiciones evitando se produzcan las mismas, en definitiva previniendo tales sucesos.

En este sentido, considerando el vacío legal, el próximo apartado analizara los casos en los cuales la doctrina y la jurisprudencia, han fundamentado medidas de prevención y de control del acoso laboral como factor de riesgo laboral, como así también señalar que tales trabajadores víctimas de *mobbing* han tenido derecho a una reparación de las secuelas patológicas dentro de la LRT. Enfatizando, no solo su reconocimiento como contingencia sino también, en la importancia de su prevención y propagación.

2.3 El *mobbing*, la responsabilidad de control y prevención dentro de la LRT

Se pudo definir que uno de los objetivos de la Ley de Riesgos de trabajo es la reducción de los accidentes a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo. Sin embargo, la desprotección y menoscabo a la salud que sufre la víctima de *mobbing*, no se encuentra tutelada por la LRT. Tal como se ha conocido, este fenómeno se produce dentro del ambiente laboral, y considerando las devastadoras consecuencias que produce a la salud, se puede traer en análisis lo que la jurisprudencia ha mencionado sobre los casos de *mobbing* y la responsabilidad de control y prevención.

Como se ha mencionado, tales comportamientos hostiles pueden provenir de cualquiera de las áreas de su entorno laboral, superiores, pares e inclusive pueden provenir del propio empleador. En este sentido, el trabajador también se encuentra vulnerado, ya que no existe una ley específica que lo regule, y mucho menos una herramienta de prevención y de control ante el acoso laboral, fundamentando sus devastadoras consecuencias psicofísicas y el entorno del trabajador.

En suma, este apartado resulta fundamental a razón de considerar que dicho fenómeno encuentra un reconocimiento preventivo y de control por parte de los magistrados, aun no estando dentro del listado de enfermedades profesionales. En este sentido, el *mobbing* pese a no encontrarse establecido por la Ley de Riesgos de Trabajo, merece una fundamental atención en base a lo que los jueces han mencionado en sus fallos. En este análisis, se han encontrado dos líneas de interpretación, por un lado derivando la responsabilidad a la aseguradoras por su obrar negligente y por otro al empleador.

Del análisis, la primera línea jurisprudencial, prescribe que una exoneración de responsabilidades por parte de las ART, implicaría un daño al empleador, empobreciéndolo y a su vez generando un enriquecimiento sin causa a dichas aseguradoras. Por lo cual, esta línea de interpretación, implica que el reconocimiento de las responsabilidades de prevención, coloca al empleador en una desventaja económica, por el hecho que se ve obligado a contratar un seguro que legalmente le debiera garantizar la cobertura por cualquier infortunio que pudiera sucederle a sus dependientes. Y por otro lado, las aseguradoras se desligarían al no contribuir en rol preventivo para el cual fueron contratadas, exonerando su responsabilidad.²⁹

Siguiendo esta línea, en el caso caratulado “*Cubo Julieta Mariana y otro c/ Fest S.A s/ despido*” *mobbing*, se ordenó un resarcimiento integral al trabajador condenando a la ART por no controlar las condiciones de medio ambiente de trabajo. El nuevo pronunciamiento ratifica la tendencia de los magistrados a condenar a las ART por omitir su “deber de control”. Asimismo, los jueces decidieron condenar a la aseguradora quien fuera contratada por la empleadora, aunque la afección padecida por los trabajadores (stress laboral por la situación de hostigamiento) no se encontrara contemplada en la cobertura a cargo de la ART³⁰.

Los magistrados han entendido que a razón de acoso laboral, las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo deben igualmente ser condenadas por no haber cumplido su “deber de prevención”. Este aporte de la jurisprudencia viene a fundamentar que el *mobbing* merece una protección legal por parte de las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo, entendiendo que los padecimientos deberían estar cubiertos aunque no estén dentro del listado de enfermedades profesionales. A su vez, prevenir el riesgo laboral, para evitar se propague y ocasione consecuencias perjudiciales a los trabajadores.

²⁹ SCHICK, Horacio (2014) *Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral*. http://www.estudioschick.com.ar/p_64.pdf

³⁰ CNT, Sala VII “*Cubo Julieta Mariana c/ FST y otro s/ Despido* (Sentencia 28/11/2008) SD 41.399

Una vez más, la jurisprudencia ha señalado que en los casos que existan una relación causal entre las patologías padecidas por los trabajadores y el ambiente laboral, sin dudas debe considerarse que la ART ha incumplido su deber de control, obligación que la ley impone en la cabeza de las aseguradoras. Asimismo, los magistrados dejaron constancia que las aseguradoras están obligadas a asesorar a los empleadores para prevenir y proteger de conductas “omisas” que impliquen por su negligencia un su obrar una consecuencia perjudicial a la salud de los trabajadores

Por otra parte el art 39 inc 1 de 24.557 LRT, expresa que dicha ley exime al empleador de responsabilidad civil, salvo excepciones cuando el mismo actúa en forma dolosa. Por lo tanto el trabajador, ante el acoso laboral no puede obtener una reparación integral de su infortunio, ya que tiene vedado el acceso a la vía civil. A su vez la LRT en su art 49, establece que el empleador se ve obligado a observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, responsabilizando las aseguradoras por los daños que sufra el trabajador a consecuencias de su incumplimiento. Tal como menciona dicho artículo, los daños que sufra el trabajador por el incumplimiento de las obligaciones del empleador, regirá las normas de accidentes y enfermedades profesionales, dando lugar a las prestaciones establecidas. (Rey, 2008)

Analizando al *mobbing* como contingencia profesional dentro de la LRT, no se puede dejar de lado que dichos comportamientos se relacionan con la protección del desgaste personal de la víctima. Tales riesgos profesionales merecen una protección, señalando como antecedente las argumentaciones jurídicas en relación al rol de prevención y control del *mobbing*.

Es evidente la intención expresada por la LRT de exonerar al empleador de responsabilidad contractual cuando el mismo no cumple con el deber de seguridad. Éste debe ser entendido como una obligación contractual que comprende distintas conductas por parte del empleador: otorgar condiciones dignas de trabajo, evitar daños a la salud de los trabajadores, prevenir cualquier riesgo para su integridad psicofísica derivado del trabajo, actuar sobre los riesgos materializados, en este caso el -mobbing o acoso moral-. (Rey , 2008 Pág. 17)

Se puede concluir, de acuerdo a los argumentos de la doctrina y jurisprudencia referente a las obligaciones de “control” por parte de las ART en los ambientes de trabajo, la responsabilidad de las aseguradoras, dado que la ley prescribe ejercer dichas funciones. En

este sentido, si la LRT viene a tutelar el bien jurídico desprotegido por accidente y enfermedades profesionales, debería a su vez brindar todas las prestaciones frente a los perjuicios ocasionados por *mobbing* al trabajador. Del mismo modo, ante el acoso laboral, la jurisprudencia ha mencionado que las conductas omisas del empleador son responsabilidades de control por ART, entendido como una obligación contractual.

En otras palabras, ante el hostigamiento continuo en el ambiente laboral, la víctima de acoso laboral debería gozar de la protección que la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo brinda, ya que la misma regula la responsabilidad de control de las aseguradoras ante el riesgo laboral para evitar daños a la salud e integridad del trabajador. Asimismo, se pudo mencionar que en nuestro país la Ley de Riesgos de Trabajo constituye uno de los componentes de la Seguridad Social, cuyo objetivo fundamental es reducir la siniestralidad en el trabajo a través de la prevención de riesgos en la actividad laboral.

Si bien el *mobbing* no se encuentra en el listado de enfermedades profesionales, la jurisprudencia ha dicho que las ART tienen responsabilidad en los daños causados por acoso laboral. En este sentido, en base a las argumentaciones jurídicas se puede deducir, que existe una tutela dentro de la LRT para la prevención y control por los padecimientos por *mobbing*. Dicho de otra forma, se desprende otra importante razón por la cual merece un reconocimiento como contingencia profesional.

Ahora bien, es un importante desafío encontrar las técnicas y las herramientas de prevención y control el acoso laboral, dado que no es un fenómeno aislado, se da de una manera reiterada y continuada en el tiempo, destruyendo psicológicamente y provocando efectos a la salud lentamente. Me animo a estimar, que los controles periódicos del ambiente laboral podrían funcionar como elemento informativo y preventivo dentro de las organizaciones, requiriendo para que los mismos sean eficaces, realizarlos por lo menos semestralmente. Dado que este proceso no se desprende de un día para el otro, la prevención puede jugar un rol fundamental, evitando todas aquellas consecuencias que generan un daño psicofísico al trabajador. Estamos nuevamente ante la necesidad de no solo recurrir a la inclusión dentro del listado, sino también a su estudio y tratamiento con mecanismos válidos de prevención.

En definitiva, no es solo fundamental su reconocimiento normativo, sino también la concientización de las aseguradoras y la responsabilidad empresarial, el criterio con la que manejan las diversas consecuencias que padece el trabajador. Y por otro lado, un estudio pormenorizado de las técnicas y herramientas de prevención que debieran utilizar tanto las aseguradoras para ejercer el control, y las organizaciones como elemento preventivo.

Se puede deducir, que el *mobbing* merece una inclusión dentro del listado de enfermedades profesionales, no solo por reconocimiento como generador de incapacidades laborales, sino también en la aplicación de medidas de prevención. De esta forma, ante la falta de normativa, en base a las alternativas legales vigentes, es imprescindible apreciar fundamentalmente la forma en la cual se reconoce al fenómeno y sus consecuencias. La jurisprudencia ha demostrado que aplica distintos criterios a la hora de su reconocimiento, siendo de real importante para este trabajo diferenciar aquellos casos que argumentan jurídicamente que el acoso laboral debe repararse bajo la tutela de la LRT.

Habiendo podido enfatizar sobre el riesgo laboral que provoca el *mobbing* y la importancia de su prevención, a continuación se podrá conocer los diferentes argumentos que ayudan a diferenciar los casos y sus aspectos jurídicos de relevancia.

Capítulo 3. Supuestos y consideraciones sobre el *mobbing* como enfermedad profesional en la Argentina.

Tal como se ha reseñado del capítulo anterior, actualmente el *mobbing* no es reconocido legalmente como un riesgo laboral, por lo tanto las conductas de prevención tampoco son exigidas al empleador, es entonces donde aparecen las consecuencias dañosas y la falta de un camino jurídico claro para preservar y proteger los derechos de los trabajadores.

Como se ha señalado, el objetivo principal de esta investigación consiste en conocer las razones fundamentales por las cuales el *mobbing* merece un reconocimiento e inclusión de las consecuencias psicofísicas dentro del listado enfermedades profesionales. Para dicho análisis, no se puede dejar de lado ante la falta de una regulación específica a nivel nacional, que existen diferentes alternativas legales vigentes con las que también se puede afrontar dicho

fenómeno. Precisamente, lo que intenta esta capítulo es conocer cuáles son las ventajas del reconocimiento dentro de la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo y otras diferentes posturas con respecto al acoso laboral. Del mismo modo, indicar los casos que aceptaron jurídicamente la relación causal del *mobbing* y las enfermedades contraídas, conociendo las argumentaciones que fundamentaron un reconocimiento como contingencia profesional.

Se puede interpretar, ante la falta de una normativa específica por *mobbing*, la ausencia de una base jurídica clara a la hora de reclamar los derechos de los trabajadores, implicando que los tribunales admitan diferentes reclamos, siendo los más trascendentes, por despido indirecto, demandas orientadas al menoscabo de los derechos fundamentales y también como posible riesgo laboral.

Para el desarrollo del mismo, se propone describir y analizar las diferentes posturas relacionando las mismas en tres grandes líneas de opiniones. En primer lugar, se permite conocer lo que la doctrina y la jurisprudencia han dicho encuadrando al *mobbing* bajo la figura del despido directo, en relación a la vulnerabilidad en la estabilidad laboral. En segundo lugar, conocer el camino jurídico en base a la tutela civil y la violación de los derechos fundamentales establecida por nuestra Constitución Nacional. Y por último, conocer y analizar los casos que de acuerdo a las consecuencias psicofísicas y efectos padecidos, existen argumentaciones que dieron lugar al *mobbing* configurándolo como una contingencia profesional.

Frente a estas líneas de argumentaciones, en el segundo apartado de este capítulo, se analizó las diferentes posturas, con la finalidad de encontrar en ellas las ventajas por las cuales el *mobbing* merece una inclusión dentro del listado de enfermedades profesionales, bajo la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo.

Ante el vacío legal sobre el *mobbing*, el trabajador se encuentra vulnerado en sus derechos, buscando alternativas legales para afrontar los perjuicios a la salud. Es por este motivo, que la presente investigación se encargó en encontrar las razones que justifiquen que dicho fenómeno debería estar reconocido por la LRT como una contingencia profesional. Asimismo, fundamentar que las consecuencias psicofísicas merecen estar incluidas en el listado de enfermedades profesionales, logrando de esta forma que el trabajador encuentre una tutela y un reconocimiento ante tales situaciones.

3.1 Las herramientas alternativas legales vigentes y los argumentos jurídicos que señalan al *mobbing* como enfermedad profesional.

Habiendo conocido los efectos en la salud psicofísica que genera el *mobbing* a la víctima y considerando que los mismos son producto del ambiente laboral, es necesario señalar cuales son los argumentos jurídicos para fundamentar que este fenómeno debería ser reconocido como enfermedad profesional dentro de la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo. Precisamente, esta investigación intenta demostrar que existen razones para incluir las consecuencias del *mobbing* dentro del listado de enfermedades profesionales, considerando que de esta forma el trabajador puede encontrar una protección legal más adecuada.

Para abordar el análisis, se recurre a tres grandes líneas de argumentación, siendo la primera, los casos en los que la jurisprudencia ha mencionado su reconocimiento, basado en el derecho de trabajo mediante el despido indirecto. Remarcando del análisis, la principal vulnerabilidad del trabajador a la hora de reclamar sus derechos ante el *mobbing*. De acuerdo a la problemática, se pudo conocer no solo como afecta a la salud del trabajador, sino también todas las consecuencias que giran a su entorno y la empleabilidad producto de las secuelas incapacitantes.

En una segunda línea, fue importante señalar las posturas ante el *mobbing*, que siguen al daño moral y las vicisitudes del reclamo. Como así también, otras fundamentaciones que remarcan el menoscabo a la integridad psicofísica, el trabajo digno, socavando los derechos fundamentales de la Constitución Nacional.

Por último, conocer una tercera línea, la cual fundamenta que ante los padecimientos por *mobbing*, encuentra una reparación dentro de la Ley de Riesgos de Trabajo, aunque los mismos no están contemplados en el listado de enfermedades profesionales, haciendo énfasis en una tutela jurídica más adecuada.

Para comenzar, se puede apreciar una primera línea de la jurisprudencia, que ante la situación de *mobbing* ha considerado que debe ser reparada dentro de la ley del contrato de

trabajo, sin tomar en cuenta la incapacidad laboral y los efectos que pudiera generarle al trabajador.

Esta postura ha reconocido el nexo causal con los padecimientos por *mobbing*, pero ha sido congruente en el reclamo de la trabajadora, aludiendo solo la relación por despido. De esta forma, los rubros de incapacidad laboral generados a la trabajadora por los padecimientos continuos de *mobbing* están dentro de la indemnización por despido tarifada.

Se puede mencionar en el fallo “*Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A s/ despido*”³¹, en cual los camaristas hacen referencia del *mobbing* y la relación con la incapacidad psicológica que le generó a la trabajadora. En primer lugar, los magistrados tomaron en cuenta la definición de Marie France Irigoyen (1999) “*la agresión psicológica tiene una dirección específica hacia la víctima con una intencionalidad subjetiva y perversa de generar daño o malestar psicológico y consecuente sometimiento y/ o su egreso de la organización empresarial o del grupo*”.

Del mismo, se pudo acreditar que las descompensaciones psicofísicas surgían de la persecución personal en el empleo, conductas hostiles e intimidatorias por parte del personal jerárquico de la empresa. Por tales razonamientos la Cámara condenó a la empresa a abonar la indemnización por despido basándose en el dictamen pericial psicológico como determinante de la consecuencia directa de *mobbing*.

Sin embargo, el daño provocado a la salud de la trabajadora que le genero una incapacidad laboral, se encuentra resarcido por la misma indemnización que genera el despido. En este supuesto la jurisprudencia ha reconocido el nexo causal entre la enfermedad padecida a causa de *mobbing*, pero ha sido congruente en cuanto el reclamo de la trabajadora basándose solo en el despido indirecto

³¹ CNAT, Sala I, “*Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A s/ Despido*”, (Sentencia 17/04/2012) disponible en <http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121>

En otras palabras, los magistrados han confirmado el caso de acoso laboral, ya que la trabajadora había padecido maltratos continuos, pero la afección psicofísica quedo en este caso resarcida dentro del despido indirecto, dejando de lado las consecuencias psicofísicas del *mobbing* como contingencia en el trabajo. De este modo, la trabajadora fue resarcida bajo una indemnización tarifada por despido dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, incluyendo la incapacidad laboral dentro de dicho resarcimiento.

Siguiendo esta línea, es importante señalar un novedoso fallo de la Cámara Única de Trabajo de Villa María, Córdoba, Cámara Única de Trabajo, Villa María “*C.N.P c/ Distribuidora la Gioconda S.R.L s/ Despido*”, en la cual los magistrados condenan a la empresa al pago por despido indirecto, debido a las situaciones de *mobbing* que padeció la trabajadora en su puesto laboral. A su vez, la justicia ordena la investigación al representante legal de la firma por violencia laboral, entendiendo que excedía la relación jurídica entre las partes en el mundo del trabajo. En este caso, la trabajadora había sido víctima de maltratos de manera reiterada y sostenida, generando según las pericias psicológicas una minusvalía producto de tales actos.

Fue curiosa la decisión de la justicia ante las situaciones de acoso laboral de imponer doble castigo, por un lado indemnizando por el despido bajo la responsabilidad y por otro la remisión de la denuncia penal. Sin embargo, el cuadro agudo depresivo, agotamiento físico y mental relacionado con los actos de hostigamiento padecidos por la víctima, fueron incluidos en los rubros indemnizatorios de la Ley de Contrato de Trabajo.

Se puede concluir de ambos fallos analizado, que hubo una condena a la empresa a abonar una indemnización por despido indirecto, reafirmando la erradicación de las malas artes de los empleadores en cuanto a las condiciones de su personal. Asimismo, se pudo confirmar de las argumentaciones de dichos fallos, la vinculación de las consecuencias psicofísicas, con los actos de *mobbing* padecidos por los trabajadores que fueron víctimas.

De la investigación, se puede señalar el Capítulo I, en cuanto al desarrollo y efectos, la víctima de *mobbing* ante tales padecimientos hostigantes, decide abandonar su trabajo mediante un despido indirecto, padeciendo efectos psicofísicos y también generando una repercusión al entorno del trabajador, afectando su armonía familiar, empleabilidad y situación económica. Si bien, el trabajador puede percibir una indemnización por tales hechos

injuriantes, deberá esperar ganar el juicio cuyas pruebas y circunstancias estén a favor. Mientras tanto, quizás no logre recuperarse en poco tiempo, perjudicando además de su salud, las posibilidades de acceso a un nuevo empleo.

Ante la falta de una normativa específica, la jurisprudencia ha entendido que los padecimientos de *mobbing* generan una injuria grave al trabajador, considerando una causa de despido por la culpa y responsabilidad del empleador. En este sentido, se puede deducir que las consecuencias psicológicas padecidas, encuentran un reconocimiento vinculado al acoso laboral, pero la incapacidad laboral generada no tiene una reparación ni reconocimiento autónomo.

Se puede mencionar una segunda línea, señalando los casos en los cuales la jurisprudencia ha relacionado la ruptura laboral y los perjuicios a la salud con los padecimientos *mobbing*, como conceptos independientes, fundado en la reparación por el daño moral.

En este sentido, se analiza el fallo “*Luna Blanca Azucena c/ Banco Central de la Republica Argentina s/ otros reclamos-mobbing*”, en el cual la jurisprudencia ha definido al daño psíquico y moral padecido por acoso laboral como conceptos independientes, que consideran que más allá de una indemnización por despido o ruptura, le corresponde al trabajador un resarcimiento por daño moral debido al padecimiento sufrido.

*“Es sabido, que el daño moral tiende a indemnizar, no la incapacidad resultante sino los sufrimientos que demandan la curación y los inconvenientes en la vida laboral y social. El daño psíquico y moral son conceptos independientes y, por lo tanto, susceptibles de indemnización autónoma”.*³²

Se puede considerar de acuerdo al análisis y los rubros no contemplados en la primera postura, en tanto los efectos que surgen de los padecimientos del *mobbing*, según esta segunda línea, se puede encontrar una reparación en el derecho civil.

“...a raíz de un hecho dañoso, sufre la pérdida o la frustración de obtener ganancias, ya sea de forma mediata o inmediata, padece de un lucro cesante o de una pérdida de

³² CNT 31228/07 “Luna Blanca Azucena c/ Banco Central de la República Argentina s/ otros reclamos-mobbing (Recuperado 29/09/16) de www.pjn.gov.ar (Sentencia 30/06/2007)

chance. Para que dichas reparaciones resulten ser procedentes, es necesario que el interesado pueda demostrar que la posibilidad de obtener ganancias sea real, y de que se acredite fehacientemente la ocurrencia del infortunio que lo impidió. Desde una doctrina clásica a una amplia del derecho moral, estimo que siempre procede este tipo de resarcimiento por violación de los derechos inherentes a la personalidad, lo que supone un sufrimiento, padecimiento, o una molestia, que aunque no sea permanente debe ser indemnizada.” (CNT 31228/07 “Luna Blanca Azucena c/ Banco Central de la Republica Argentina s/ otros reclamos-mobbing, 30/06/2007)

Para una parte de la doctrina laboral, “el daño moral es susceptible de acaecer en cualquier rama del derecho, por lo tanto dentro del derecho laboral puede incluirse la reparación por daños extrapatrimoniales. Sin embargo, existen otras posturas, que si bien no niega la existencia del daño moral, no comparten que la misma sea susceptible de una reparación autónoma, considerando que ésta se encuentra reparada por medio de la indemnización tarifada que abarca los daños materiales y morales que se le ocasionan al dependiente.”³³

En definitiva, son relevantes las posturas de la doctrina con respecto al daño moral ocasionado por *mobbing*, en base a una reparación independiente del despido. Aunque algunos juristas determinan que el daño moral está incluido dentro de la indemnización tarifada, tampoco se puede dejar al margen otras consecuencias con respecto a aquellas patologías que también generan incapacidad laboral y por ende otro tipo de tutela.

En este sentido, independientemente que parte de la doctrina considera que el daño moral merece o no una reparación autónoma, el acoso laboral no siempre trae aparejado solo un daño psíquico y moral. Es decir, que el acoso laboral puede desarrollarse con diferentes consecuencias psicofísicas, dependiendo de la víctima y las situaciones provocadas que repercuten dentro del mundo laboral.

Tal como se ha detallado en el Capítulo I, existen diferentes patologías relacionadas a “efectos psicósomáticos”, los mismos se caracterizan a través de síntomas cardiovasculares,

³³ LIVELLARA, Silvina María (2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos laborales. de <http://thomsonreuterslatam.com/2013/11/04/doctrina-del-dia-el-acoso-laboral-en-la-argentina-mobbing-violacion-de-derechos-laborales/>

también pueden encontrarse repercusiones osteoarticulares como las contracturas de cuello y espalda provocadas por las tensiones vivenciadas, las cuales suelen ser muy dolorosas y persistentes. Otros síntomas que comúnmente padece la víctima son los gastrointestinales, hasta pueden provocar úlceras estomacal o duodenal. Tales padecimientos, generan un perjuicio a la salud, por ende una incapacidad laboral dependiendo de su magnitud, la misma puede presentarse de forma temporaria o permanente.

De acuerdo a los efectos psicofísicos, se plantea que las consecuencias por *mobbing*, no generan las mismas enfermedades para todos los trabajadores. Es decir, no todos los padecimientos de acoso laboral se desprenden y producen las mismas patologías en las víctimas. Lo que implica que no se puede hablar solo de un daño psicológico, dejando de lado otras consecuencias que impactan un perjuicio a la salud, ya que derivan además otros grandes efectos.

Para Barraza (2013), el acosador realiza determinadas conductas con la finalidad de enfermar, deprimir a la otra persona, calificando a estos comportamientos como “torturas psicológicas”. Para este jurista, el acoso laboral es un concepto vago porque no toma en cuenta el daño a la salud, no refleja las consecuencias que provocan a los trabajadores, que sufren, se enferman y mueren por aquellas vejaciones.

En efecto, se puede interpretar de acuerdo a lo anterior, que se deben diferenciar los comportamientos que realiza el hostigador, oprimiendo psicológicamente a la víctima, de aquellas consecuencias que sufre el trabajador, tales como daño psíquico y los psicosomáticos. Por un lado, se distingue como característica de la conducta acosadora y por otro lado como las consecuencias que le puede provocar a la salud del trabajador.

Siguiendo esta segunda línea, y considerando las diferentes patologías que puede provocar el padecimiento de *mobbing*, existe una doctrina que relaciona tales consecuencias psicofísicas, como enfermedades vinculadas al ambiente de trabajo. Asimismo, reconoce el daño a la integridad psicofísica que tuviera un nexo causal con el trabajo, bajo la reparación de derecho común comprobando los presupuestos de responsabilidad civil.

“ Esta doctrina sigue plenamente vigente y es clara en el sentido de que las enfermedades no incluidas en el listado cerrado del artículo 6° de la LRT, o no admitidas por los órganos del sistema por no cubrir los exigentes requisitos de causalidad que exige el artículo 6° ap. 2 de la LRT, igualmente debían ser reparadas, ya no sobre la base de las disposiciones de la LRT, sino con fundamento en las normas del derecho civil, en la medida en la cual se comprobare la existencia de un nexo de causalidad adecuado entre el daño sufrido y la actividad laboral desempeñada a favor de la empleadora. Para la procedencia de la acción de derecho común debe probarse la existencia de los presupuestos de la responsabilidad civil. Por lo tanto, si se demuestra que una enfermedad está vinculada causalmente a un hecho antijurídico...” (Schick, 2014, Pág. 4)

De lo expuesto, se puede interpretar que los daños ocasionados a la salud del trabajador, implican ampliamente una violación a los derechos fundamentales consagrados por nuestra Constitución Nacional. Una vez más, se puede entender que ante la falta de una regulación específica, la jurisprudencia ha tomado diferentes caminos, otro de los cuales se trae a análisis en cuanto a la afectación de la dignidad y la integridad psicofísica del trabajador.

A continuación, se puede mencionar otra postura de la jurisprudencia, quienes han fundamentado que el *mobbing* atenta a raíz de los actos discriminatorios en los cuales se caracteriza, vulnerando la igualdad y las buenas condiciones de medio ambiente en el trabajo que garantiza nuestra Ley Suprema.

A su vez, cierta doctrina considera que los daños causados por *mobbing*, deben ser reparados dada la violación de derechos y garantía constitucionales. Mencionando esta línea, según Abajo Olivares (2010), el acoso laboral supone una serie de comportamientos que apuntan hacia el desprecio de los principios y derechos fundamentales del ser humano. Considerando el perjuicio que padece la víctima, se trata actos que atacan de forma directa contra su integridad y dignidad del trabajador. En tal sentido, la reforma de la Constitución Nacional ha brindado los derechos básicos que son inalienables para todos los ciudadanos, por ende a los trabajadores víctimas de acoso laboral.

Cuando el *mobbing* se presenta con reiterados episodios de hostigamiento laboral, los mismos pueden considerarse que degradan la integridad psicofísica del trabajador, perjudicando notablemente la salud. Es por ello, que parte de la doctrina apunta el

reconocimiento de “condiciones dignas y equitativas de trabajo” según la CN través Art 14 bis, el cual refiere a los elementos físicos como psíquicos dentro de lo que se denomina ambiente laboral.³⁴

En este mismo sentido, en base a los derechos fundamentales, se puede mencionar el fallo “*Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente*”³⁵ del pudo acreditar el porcentaje de incapacidad en relación a la causalidad con el trabajo, concretamente con el *mobbing* que padeció durante la relación laboral. De este modo, la Cámara declaró inconstitucional el Art 6 inc 2 de la LRT, fundamentando los argumentos en tanto la irrazonabilidad que una enfermedad no listada no sea considerada resarcible.

“La mencionada norma -que sería aplicable al caso- en su redacción originaria, en cuanto pretende crear un sistema hermético de reparaciones que deja sin cobertura a enfermedades vinculadas concausalmente con el trabajo, no admitidas en el Listado, resulta violatorio del principio “alterum non laedere” consagrado por el art. 19 de la C.N. y Tratados Internacionales con jerarquía constitucional según el art. 75 inc. 22 de C.N. (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convenio Americano sobre Derechos Humanos) ..La estricta aplicación al caso de tal normativa legal conduciría ciertamente a la liberación de quien debe responder por el daño causado dejando sin cobertura al trabajador por la sola circunstancia de ser tal, con mengua evidente del principio de igualdad de raíz constitucional I (art. 16 C.N.) y al margen de lo normado por el art. 14 bis de la Carta”...(C. trab Mendoza “*Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente* ” Sentencia 22/11/2013)

Precisamente, tales garantías no se encuentran reglamentadas por la ley de Riesgos de Trabajo y no debería contradecir la Ley Fundamental con lo que reza el Art 28 “*los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio*”³⁶.

³⁴ ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbign Acoso Psicologico en el ambito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010

³⁵ Sala Unipersonal Primera Cámara del Trabajo de Mendoza en la sentencia “*Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente V*” (Sentencia 22/11/2013) Cita: MJ-JU-M-83758-AR | MJJ83758 | MJJ83758 de pagina web <https://aldiaargentina.microjuris.com>

³⁶ Art 28 Constitución Nacional (1994)

En tanto, en los tratados internacionales incorporados en nuestra Constitución Nacional (Art 75 inc 22), como en las disposiciones legales que rigen en nuestro país se propone no solo la plena igualdad entre el hombre y la mujer, sino también el reconocimiento de la mujer en su derecho a planificar su familia, permanencia en el trabajo, erradicar actos discriminatorios por edad, apariencia física, obstaculización de los ascensos, considerando estos actos como violencia laboral al hostigamiento psicológico en forma sistemática con el fin de lograr su exclusión.³⁷

La jurisprudencia ha hecho hincapié en la irrazonabilidad del Dec 1278/00, considerando que las repercusiones que son un ataque directo y frontal al derecho a la vida y a la seguridad de los trabajadores y las consecuencias para la salud. En este sentido, dados los derechos fundamentales, se puede afirmar que los perjuicios a la salud del trabajador ocasionados por *mobbing* merecen de una tutela y una reglamentación para afrontar tales ocasiones.

De esta forma, se puede mencionar una protección en base a Ley Suprema, velando por los derechos básicos de los trabajadores, amparando la integridad psicofísica del trabajador, en condiciones dignas y equitativas de labor. Como también, tales condiciones deben ser respetadas tanto para los hombres como para las mujeres en iguales condiciones.

Siguiendo esta literatura, ante los episodios de *mobbing*, la jurisprudencia ha relacionado la protección del trabajador de los comportamientos discriminatorios, entendiendo que no solo atentan contra los derechos fundamentales, sino también contra la seguridad y salud en el ámbito de trabajo.

Así lo manifestó la jurisprudencia, en fallo "*L. L. I. c/ Eliovac S.A. y otro s/ accidente - accion civil*" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012, en el cual la actora padeció un trastorno depresivo mayor, crónico y grave a una enfermedad padecida narcolepsia, debido al producto de *mobbing*. El hostigamiento laboral generado por la conducta violenta de un superior jerárquico, en el marco de un ambiente de trabajo hostil y nocivo generó una incapacidad laboral de la trabajadora. Por un lado, los Camaristas apunta a encuadrar bajo un supuesto de violencia laboral, que encuentra recepción en el art 6 in c) de la Ley Protección Integral a las

³⁷ CNAT, Sumarios de sentencias de la CSJN y CNAT Boletín temático de jurisprudencia "Violencia Laboral" ISSN 1850-4159

Mujeres Ley 26485 y arts.1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación.³⁸ Sin embargo, el mismo fallo menciona que la enfermedad contraída es de carácter profesional, aunque la misma no este configurada en el listado cerrado de ley.

Del mismo modo, ante el acoso laboral y sus consecuencias, la jurisprudencia ha hecho hincapié a la violación de los derechos fundamentales, dichos episodios también encuadran dentro de la protección antidiscriminatoria en el trabajo. Pero a su vez, considerando el riesgo que provoca dichos padecimientos en el ambiente laboral, parte de los magistrados no han dejado de mencionar la responsabilidad de la aseguradora de riesgos del trabajo.

“Con relación a la responsabilidad de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo, cuestiona el carácter profesional de la enfermedad padecida por la actora -depresión mayor- causada por moobing, en tanto la misma no se encontraría alcanzada por la ley 24.557 y decreto reglamentario 658/96 por lo que entiende que no puede atribuírsele responsabilidad alguna.- Sin embargo, en el caso de autos y por aplicación del adagio iura novit curia considero que la aseguradora es responsable por aplicación de las normas de derecho común. Ello porque incurrió en responsabilidad por omisión, pues luce acreditado que incumplió las obligaciones que la ley 24.557 le impone a las ART la obligación de adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo”³⁹

Siguiendo el análisis, la jurisprudencia ha relacionado los actos discriminatorios y las consecuencias a la salud de la trabajadora, responsabilizando a la ART por omitir la prevención de tales enfermedades producto del ambiente laboral. “...indicadores de patologías que podían encontrarse vinculadas al entorno laboral, lo que hubiese permitido excluir o atenuar el curso de la dolencia que aquejó a la trabajadora en su esfera psíquica. Dicha omisión resultó, entonces, jurídicamente relevante en el resultado de los acontecimientos, por lo que se verifica un adecuado nexo de causalidad entre los daños cuya reparación se reclama y el incumplimiento de La Caja ART S.A...” (L. L. I. c/ Elovac S.A. y otro s/ accidente -acción civil" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012)

³⁸ "L. L. I. c/ Elovac S.A. y otro s/ accidente -acción civil" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012 SD 88.283, fallo publicado por el Dial.com

³⁹ "L. L. I. c/ Elovac S.A. y otro s/ accidente -accion civil" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012 SD 88.283. Fallo publicado por elDial.com

En otras palabras, del fallo analizado se puede apreciar que el trato discriminatorio que percibe una persona que padece *mobbing*, puede encontrarse configurado como una conducta injuriosa, persecutoria, discriminatoria⁴⁰. Asimismo, entendiendo que estos actos generan un riesgo en el ambiente de trabajo, la jurisprudencia ha dicho que tienen relación con las obligaciones impuestas a las ART para prevenir tales actos perjudiciales para la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo.

Ante la falta de regulación específica, en relación a los actos discriminatorios característicos del acoso laboral, se desprende otro camino legal mencionando la Ley Antidiscriminación n° 23.592⁴¹. Si bien, dicha ley en su Art 1°, pretende salvaguardar los actos u omisiones discriminatorios (por motivos de tales como de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos discriminatorios, que menoscaban las garantías y derechos fundamentales reconocido por la Constitución Nacional), las mismas son aplicables tanto los derechos de los trabajadores como el de los ciudadanos en general.

Para Abajo Olivares (2010), la norma no es específicamente laboral, ya que la misma podría aplicarse a cualquier persona en general y por otro lado resalta la posibilidad que la misma permite instar el cese del acto discriminatorio y reparar el daño moral no solo contra el empleador sino también contra el acosador de manera directa, conjunta o separadamente.

Si bien el texto, esta centrado en las causas discriminatorias, es aplicable al acoso moral, en cuanto este constituye una violación a los derechos y garantías constitucionales tutelados. El bien jurídico protegido, es la dignidad de la persona humana, fundante en todos los demás derechos. Es este sentido no solo habilita el cese la situación sino el retorno al estado anterior. Rey Jorge (2008)⁴²

Se puede concluir, sobre la base de los tratos discriminatorios, el acoso laboral puede encuadrar dentro de la Ley de Protección Integral a las mujeres tanto como la Ley Antidiscriminación n° 23.592, pero al mismo tiempo generan un riesgo para el ambiente

⁴⁰ Ley 26.485 Ley de protección Integral a las mujeres (01/04/2009) Arts 2, 3, 4,5 ,6

⁴¹ Ley 23.592. Actos Discriminatorios. 3/08/1988

⁴² REY, Jorge Ignacio “Mobbing” Cuando el trabajo no dignifica. de <http://medicinayley.blogspot.com.ar/2008/11/mobbing.html>

laboral, relacionando las consecuencias con la falta de prevención. Precisamente los magistrados no dejaron de lado la responsabilidad de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, bajo la tutela de la Ley de Riesgos de Trabajo.

En otras palabras, habiendo probado que el agravamiento de la salud, a causa del acoso laboral, no solo se repara el daño moral, sino también se responsabiliza a la ART por la omisión en el rol de control y prevención del ambiente laboral hostil que género su asegurado, el empleador.

Se puede afirmar en base a la jurisprudencia analizada, que ante las consecuencias por *mobbing* se responsabilizó de las ART, bajo la Ley de Riesgos de Trabajo por la omisión de control y prevención de dichos actos persecutorios. Tal como se ha desarrollado en el Capítulo II, la Ley de Riesgos de Trabajo n° 24.557, tiene como finalidad regular la siniestrabilidad laboral, en tanto las aseguradoras como los empleadores están obligados a adoptar medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo.

Son precisas las consideraciones de la jurisprudencia en cuanto a las obligaciones de las aseguradoras de riesgos de trabajo en la responsabilidad por omisión de prevención, sin embargo existen otras posturas que consideran que ante el *mobbing*, el empleador es responsable por no cumplir con sus obligaciones.

En relación al acoso laboral, puede destacarse de las obligaciones del empleador contempladas en la LCT, el deber de seguridad del empleador, con respecto a la integridad del trabajador, lo que pondría en cabeza de aquél las medidas de prevención y resolución de las situaciones de acoso moral que se produzcan en la empresa. Se destaca asimismo la prohibición del empleador de conductas de discriminación, trato desigual, falta de asignación de tareas, asignación de tareas no acordes con la categoría profesional, falta de consideración a la dignidad del trabajador, cambios en la prestación de trabajos que impliquen un daño material o moral para el trabajador, y finalmente falta de buena fe en la ejecución o finalización del contrato de trabajo.⁴³ Rey, Jorge Ignacio (2008).

“Los empleadores deben hacerse cargo de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores víctimas del mobbing, porque justamente son ellos quienes tienen a su cargo el deber

⁴³ REY, Jorge Ignacio “*Mobbing*” Cuando el trabajo no dignifica. Recuperado el 31/03/2017 de : <http://medicinayley.blogspot.com.ar/2008/11/mobbing.html>

de resguardar las condiciones de trabajo y de que el ambiente laboral permanezca inalterable.
(Bustamante Casas, 2008, pág. 9)

Partiendo que el acoso laboral genera un riesgo laboral, no se puede dejar fuera del análisis lo señalado en el Capítulo I, considerando que acoso laboral puede generar patologías clínicas o enfermedades, que se mantienen inclusive hasta después de haber cesado esas conductas hostiles. Lo que implica que el trabajador puede desvincularse o abandonar el trabajo, pero las consecuencias psicofísicas siguen permaneciendo por años, aunque cesen los actos.

Por otro lado, según los comportamientos característicos de *mobbing*, los mismos pueden provenir de sus pares, superiores y del empleador, quien para cierta doctrina debería resguardar las condiciones y velar por el buen ambiente laboral. Precisamente, estas conductas que se generan en una intensa actividad laboral, sumada a las permanentes presiones y exigencias de mayor rendimiento y las amenazas de despido pueden provenir por parte del empleador.

Según Abajo Olivares (2010), al abordar el fenómeno *mobbing* nos encontramos ante una conducta o serie de conductas que vulneran directa y gravemente no solo los principios consagrados por el Art 63 ⁴⁴de “Buena Fe”, sino también sus comportamientos en lo que debemos entender como buen empleador y buen trabajador.

Por su parte, la doctrina de Daiana Dattoli (2012), estas conductas reflejan el abuso del artículo 66 de la LCT, establece las facultades del “Ius variandi” ejercidas por el empleador, siempre y cuando esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

A lo que respecta sobre el *mobbing*, cuando los comportamientos son generados por el propio empleador, quien conseguirá su propósito, que el trabajador abandone la organización, vulnerando aun mas los derechos del trabajador. Asimismo, estas doctrinas no tuvieron en cuenta los efectos a la salud que el acoso laboral genera a los trabajadores, ni tampoco que

⁴⁴ LCT 20.744, Art 63: Principio de buena fe: Las partes están obligadas a obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

dichas conductas provienen por quien debería brindarles las condiciones y buen ambiente laboral.

Se puede interpretar ante el *mobbing*, el trabajador padece consecuencias dañosas en la salud, dado que no se respetan las condiciones dignas y equitativas de labor consagrada por nuestra constitución nacional, violando los principios fundamentales del trabajador. Del mismo modo, que la Ley de Contrato refleja aquellas protecciones, considerando que las mismas no se cumplen, omitiendo la buena fe de sus conductas en las relaciones laborales.

Asimismo, dentro las herramientas alternativas legales esta tutela de prevención también se ve reflejada en la Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, Art 75 “Deber de Seguridad”⁴⁵. En este caso, la propia ley de Riesgos de Trabajo n° 24.557, modifico el texto legal del Art 75 de la LCT n° 20.744, lo que determina que dependerá el incumplimiento de las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo por parte del empleador, implicara las prestaciones establecidas en la reparación por accidentes y enfermedades profesionales por la LRT.

En base a lo expuesto, se puede considerar que la misma LCT especifica que cuando el empleador no cumple con sus obligaciones en el deber de seguridad, las consecuencias provocadas al trabajador, se regulan por las normas de accidentes y enfermedades profesionales bajo la tutela de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Ciertamente, ante la falta de reglamentación específica del acoso laboral, se presenta una discrepancia doctrinaria, que también se ve reflejada en la jurisprudencia. Ante el acoso laboral se han utilizado diferentes alternativas legales vigentes a la hora de proteger al trabajador y la vulnerabilidad en sus derechos.

Se puede concluir habiendo conocido las diversas posturas, si bien las mismas han encontrado un camino alternativo legal para afrontar los casos de *mobbing*, de éste análisis se puede interpretar las argumentaciones han dejado fuera de sus posturas la implicancia de las

⁴⁵ Ley de Contrato de Trabajo n° 20.744, art 75 Art. 75: Deber de seguridad

1. “El empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal. 2. Los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del apartado anterior, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

consecuencias dañosas a la salud del trabajador de aquellas que han sostenido que son violatorias a los principios fundamentales de la Constitución Nacional. Tales hallazgos, han reconocido por diferentes vías los perjuicios psicofísicos que provocan al trabajador tales los padecimientos, considerando que las mismas deben ser reconocidas como causales del ambiente de trabajo.

Las diferentes resoluciones o vías de reclamación han sido la base para fundamentar según esta investigación la necesaria inclusión y reconocimiento del *mobbing* como contingencia profesional. La falta de regulación concreta deja a criterio de los abogados a encaminar sus demandas y a cargo de los jueces la interpretación sobre las responsabilidades. Queda claro, que de una forma u otra el trabajador que padece consecuencias dañosas a la salud, debe permanecer esperando una resolución mientras debe afrontar tales padecimientos.

Entre efecto, para encontrar las razones que fundamentan su inclusión como contingencia profesional, fue necesario analizar los diferentes caminos alternativos y las principales argumentaciones de la doctrina y la jurisprudencia sobre *mobbing* y su vinculación con las consecuencias a la salud del trabajador. Por lo cual, se han mencionado los principales fallos que reconocieron que tales patologías son adquiridas por el ambiente laboral, sin dejar de citar para el análisis las normativas vigentes, que funcionan como una alternativa legal.

Finalmente, siguiendo el objetivo general de este trabajo, para conocer que existen razones fundamentales para incluir al *mobbing* como contingencia profesional, es preciso traer en análisis la última postura sobre el *mobbing*, en relación a las consecuencias en la salud del trabajador, es decir como enfermedad derivada del trabajo. De este modo, conocer otras argumentaciones por las cuales merece un reconocimiento como enfermedad profesional dentro la LRT.

Siguiendo una tercera línea, es preciso encontrar las razones fundamentales por las cuales el *mobbing* debería ser incluido como contingencia profesional. Con respecto a la temática abordada, no se puede dejar de mencionar los aportes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo). Dichas recomendaciones son fundamentales por el reconocimiento del *mobbing* y sus consecuencias a la salud del trabajador, considerando que estas aproximaciones son un antecedente de real importancia a nivel internacional.

Para comenzar, se puede señalar de la investigación, cómo la OIT fue incorporando el fenómeno de *mobbing* en su agenda. A partir del Convenio n°111, que trata sobre la discriminación (empleo y ocupación), el cual fue ratificado por Argentina el 18 de junio de 1968.⁴⁶ Los efectos de este convenio no solo comprenden el término discriminación sino también hace referencia a cualquier distinción, exclusión o preferencia que altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo.

Habiendo conocido que el *mobbing* se desarrolla en el ámbito laboral, y considerando que los trabajadores sufren injustamente situaciones de distinciones (como por ejemplo la disparidad de los sueldos, ascensos de personal entre uno y otro empleado, entre otros), es por ello que se mencionan que estas situaciones fueron acatadas por la OIT, en proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Con respecto a las consecuencias de este fenómeno ligadas a la salud, se puede resaltar el espacio que la OIT ha tenido también desde 1984 para reconocer los factores psicosociales como generadores de riesgos para la salud e integridad psicofísica de los trabajadores. En este sentido, más adelante el informe de la OIT del año 1998 “Violencia en el trabajo” reveló las nociones de acoso laboral, *mobbing* entre otros términos relacionados, en desmedro de la salud psicofísica de los trabajadores, dejando en claro que no solo existe el maltrato físico sino también el maltrato psicológico. Horacio Schick (2014)⁴⁷

Es importante mencionar en relación de las interacciones que se producen en el trabajo y las personas, lo que representó informe de la OIT “*violence at work*” el cual ha considerado al “*mobbing*” como la nueva plaga laboral del siglo XXI. A su vez, siendo el mayor interés ante el vacío legal reinante, promover la necesidad de una legislación en el mundo sobre esta figura, como así la prevención de la y tratamiento de la misma Artigas María (2007).⁴⁸

⁴⁶ OIT, Convenio N° 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. de pag web http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256:NO

⁴⁷ Schick, Horacio (2014) Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral de http://www.estudioschick.com.ar/p_64.pdf

⁴⁸ Artigas Maria Velia. Violencia en el trabajo, violence at work. 2007. pag, 72. de pagi web: http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/FACES_n28_71-85.pdf

En esta mención no solo se tiene en cuenta el fenómeno como algo nuevo en el mundo laboral, sino también la concientización del mismo en cuanto sus consecuencias psicofísicas relacionadas al ambiente laboral.

Por otro lado, la importancia de dichas recomendaciones para una legislación del acoso laboral o *mobbing*, considerando en nuestro país la existencia de aproximadamente treinta Proyectos de Ley en el Congreso Nacional relacionados al mismo. Sin embargo todavía ninguno de ellos ha logrado la aprobación definitiva para convertirlos en Ley. Los mismos tienen en similitud presentar como objetivo prevenir, sancionar, erradicar la violencia en el ámbito laboral y mejorar los vínculos de las relaciones laborales. (Lembo, Abadi, Pares Soliva, 2010).

Se pudo conocer el gran aporte de la OIT en cuanto a la inclusión conceptual del *mobbing* dentro del mundo laboral. Coincidiendo con la problemática que representa este fenómeno para el trabajador y la falta de regulación específica, se hizo hincapié en el riesgo que implica este tipo padecimientos y las consecuencias a la salud del trabajador. En el marco de esta tendencia, se pudo destacar la implementación de un nuevo factor psicológico, considerando que la misma es de las principales consecuencias a la salud del trabajador víctima de acoso laboral.

Continuando con los aportes de la OIT, se puede mencionar en 2010 del llamado “Programa *Safe Work* de la OIT”, que consiste en un listado de enfermedades profesionales, que tienen como objetivo ayudar a los países en la prevención, el registro, la notificación y la procedencia de una indemnización de las enfermedades causadas por el trabajo. De este programa, se puede destacar el relieve de los factores “psicológicos”, como los nuevos riesgos derivados de la violencia y acoso en el trabajo.

Por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT los trastornos mentales y del comportamiento. En las secciones de la lista se incluyen además puntos abiertos en todas las secciones. Estos puntos abiertos permiten el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador. La citada lista deberá ser tenida en consideración por todos los operadores jurídicos a efectos del resarcimiento de las

enfermedades no incorporadas por la LRT, pero ya incluidas en este nuevo listado confeccionado por el órgano tripartito internacional...Lo notable del caso es que estos nuevos convenios y protocolos de la OIT han sido ratificados por las leyes 26.693 y 26.694, sancionadas por el mismo Congreso Nacional en el año 2011, cuya vigencia han derogado en los hechos el listado cerrado de la ley 24.557. (Horacio Schick, 2014. Pág. 6)⁴⁹

Los nuevos modelos de análisis propiciados por la OIT pusieron en un pie de igualdad a las manifestaciones físicas y psicológicas en los diferentes actos característicos de la violencia en el lugar de trabajo. Sus aportes han ayudado a los países miembros a entender cuáles son los factores personales, las causas ligadas al ambiente laboral y otras de formas de interacción entre los propios trabajadores. Si bien hubo controversias en lo relativo al término “acoso laboral”, como así también las cuestiones que derivan de los efectos “psicosomáticos, se pudo establecer las formas del acoso, violencia y otro tipo de stress relacionado al mismo, estableciendo en la agenda proseguir con los trabajos de investigación.⁵⁰

Por lo expuesto, se puede apreciar como la OIT ha incorporado al listado enfermedades contraídas por el trabajador relativas a trastornos mentales y de comportamiento. Sin embargo, no ha introducido al *mobbing* específicamente, logrando una aproximación dadas las consecuencias que este fenómeno afecta a la salud del trabajador acosado. Por otro lado, es precisa la observación del Dr. Schick (2014), refiriéndose a ratificación de Argentina sobre dicho listado de enfermedades profesionales recomendados por la OIT y la derogación de la misma toda vez que la ley 24.557 LRT reconoce un listado cerrado de enfermedades profesionales.

Según la doctrina mencionada, se puede afirmar que el estado de vulnerabilidad de la víctima de acoso laboral, produce ciertas afecciones a la salud del trabajador con sus importantes consecuencias. Se puede interpretar que la Ley de Riegos de Trabajo debería tutelar al *mobbing* dadas las circunstancias de que dicho fenómeno se produjo producto del ambiente laboral y las obligaciones de las ART son responder frente a circunstancias de accidentes y enfermedades producto del trabajo. (Schick, 2014)

⁴⁹ SCHICK, Horacio (2014) Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral. Pag 6 de http://www.estudioschick.com.ar/p_64.pdf

⁵⁰ OIT, Lista de enfermedades profesionales (revisada 2010)

Por otro lado, de las investigaciones realizadas, se puede mencionar como otro aporte fundamental, el estudio doctrinal y jurisprudencial realizado por el Dr. Barraza Javier (2013), quien ha realizado hincapié un de las “etapas de la evolución del *mobbing* en Argentina”. Dichas etapas describen como el fenómeno se fue caracterizando y de que forma logra un reconocimiento por los magistrados como enfermedad profesional.

En base a la doctrina mencionada, la llamada etapa de la “Ampliación”, se reconoce el concepto de *mobbing*, como también la responsabilidad de las aseguradoras de riesgos de trabajo por las secuelas psicosomáticas padecidas, aunque la misma no se encuentra tipificada.⁵¹

De esta forma, el fallo “*Correa Patricia c/ Agua Danone s/ enfermedad –accidente*”⁵², dio a la luz la interpretación del “*mobbing*”, señalando como novedoso el hecho que se declara la inconstitucionalidad del art 6 inc 2 de la LRT n° 24.557. En este caso la trabajadora tras el maltrato en su ambiente laboral, comenzó con una desmejora en la salud, con un cuadro de depresión, con ideas suicidas y repercusiones psicosomáticas que la llevaron a varias internaciones y ocasionándole según informe medico una incapacidad laboral. Del cuadro ligado a causa del acoso laboral, la duración y la intensidad de la agresión que desembocaron en traumatismos psíquicos, se ha demostrado que las patologías estaban vinculadas al trabajo encontrando una relación de causalidad con el mismo.

En este caso los magistrados entendieron que los efectos del *mobbing* habían generado un daño a la salud de la trabajadora, el cual provocó una disminución en su capacidad laborativa. En base ello, se puede definir que un “daño”, es cualquier menoscabo físico o mental que ocasiona una incapacidad laboral permanente al trabajador. (Abajo Olivares, 2010)

⁵¹ BARRAZA Javier L, “¿Mobbing o torturas psicológicas? Estudio doctrinal y jurisprudencial. Ed Albrematica, 1era ed, Buenos Aires 2013 pag, 47-58

⁵² “Correa c/ Agua Danone” (Recuperado el 27/09/2016) de <http://www.iprofesional.com/notas/25135-Correa-c-Aguas-Danone>

Se puede desprender de los hallazgos obtenidos, que las severas patologías que se habían generado fueron producto de su relación en el trabajo, tales situaciones que generan al trabajador consecuencias en la salud, por las cuales según la jurisprudencia, la ART debía responder por los daños ocasionados. Dentro de este marco, la figura del *mobbing* tuvo una nueva interpretación como generador de una enfermedad profesional indemnizable por la Ley de Riesgos del Trabajo.

Asimismo, otro de los argumentos de la jurisprudencia dados los episodios concretos de *mobbing*, fue considerarlo un factor de riesgo generado del ambiente de trabajo, cuyo padecimiento provocó un menoscabo a la salud de la trabajadora. La Cámara entendió sobre las dolencias y enfermedades padecidas, que las mismas tenían una implicancia con el ambiente laboral desfavorable manteniendo una relación causal. (“*L.G.A c/ Provincia ART S.A s/ enfermedad accidente*”)

...“*el mobbing o acoso laboral, o violencia psicológica en el trabajo, es un verdadero agente de riesgo producido en los ambientes laborales y si las víctimas se encuentran en un tiempo prolongado expuestas a tal fenómeno, podría producir dolencias físicas o psicológicas en los trabajadores.*”⁵³”

Por otro lado, aunque dicho fenómeno no está cubierto dentro del listado de enfermedades profesionales, las consecuencias que el *mobbing* provocaron a la salud de la víctima, generó un porcentaje de incapacidad susceptible de ser incluida en el régimen de reparaciones por la LRT 24.557. Los camaristas pronunciaron que los ataques sufridos por la actora que provocaron un menoscabo a la salud, guardaron relación con la responsabilidad sistémica de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

“ *...del informe pericial y de la demás prueba valorada resulta, que las `dolencias` denunciadas por la actora `tuvieron su causa en el trabajo` – fundamentalmente en el*

⁵³ Cámara II Mendoza “*L.G.A c/ Provincia ART S.A p/ enfermedad accidente*” (Sentencia 14/06/2013) <https://www.adelaprat.com/2013/08/enfermedad-profesional-impecable-sentencia-de-camara-de-mendoza-condena-a-art-a-abonar-a-la-trabajadora-183-000-por-incapacidad-del-25-ocasionada-por-mobbing-aplica-art-17-inc-6-ley-26773-indice-r/>

desfavorable y hostil ambiente laboral creado por la empleadora, donde se alternaron episodios de excesivas presiones de rendimiento con actos concretos de persecución laboral y psicológica -; lo que en definitiva y de manera determinante menoscabó su salud, autorizando ello a calificarlas bajo el concepto de `enfermedad profesional`, en los términos del art. 6.2. LRT”⁵⁴

La jurisprudencia ha encontrado las razones para justificar que las tareas realizadas por la trabajadora, en medio de las condiciones laborales en las que fueron ejecutadas, se habían relacionado con los ataques de *mobbing*, los cuales le provocaron las enfermedades calificándolas como “profesionales. Si bien no está estipulado dentro del listado de ley, los magistrados han interpretado que para su inclusión debía considerarse como factor de riesgo el ambiente desfavorable en el trabajo. De esta forma, responsabilizó a la aseguradora de riesgo del trabajo por los padecimientos provocados en la salud de la trabajadora.

Asimismo, otro fallo relevante en el caso “*Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente*”⁵⁵ la jurisprudencia considera que de las condiciones nocivas del medio ambiente de trabajo surge el nexo causal para las enfermedades contraídas por la trabajadora.

En consecuencia, dicha jurisprudencia determina al *mobbing* una enfermedad laboral aunque la misma esté fuera del listado, declarando inconstitucionalidad del Art 6 y el Dcto 1278/200, dado el daño psíquico producto del acoso laboral constante y a las condiciones nocivas que sufría en su lugar de trabajo. De este modo se comprobó que había un nexo causal suficiente para poder calificar las consecuencias no solo en la salud psíquica, sino también en la esfera económica, su vida personal, cultural y social haciendo lugar a los rubros reclamados confirmando la existencia de un daño indemnizable.

⁵⁴ Prat Adela, Cámara II Mendoza “*L.G.A c/ Provincia ART S.A p/ enfermedad accidente*” (Sentencia 14/06/2013) <https://www.adelaprat.com/2013/08/enfermedad-profesional-impecable-sentencia-de-camara-de-mendoza-condena-a-art-a-abonar-a-la-trabajadora-183-000-por-incapacidad-del-25-ocasionada-por-mobbing-aplica-art-17-inc-6-ley-26773-indice-r/>

⁵⁵ Sala Unipersonal Primera Cámara del Trabajo de Mendoza en la sentencia “*Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente V*” **Cita:** MJ-JU-M-83758-AR | MJJ83758 | MJJ83758 (Sentencia 22/11/2013) de pagina web <https://aldiaargentina.microjuris.com>

“... para determinar si una patología o un evento dañoso cae bajo la cobertura de la LRT, es necesario indagar en la ejecución concreta de debito laboral para comprobar la existencia del nexo funcional en el que se sitúa, a partir de una red de causalidad suficiente perceptibles como para calificarlos como accidente de trabajo o enfermedad profesional... la discapacidad de carácter permanente repercutirá no solo en la esfera económica sino también en el ámbito social, cultural y domestico que llevara el trabajador a una reformulación de vida.” (“Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente” Cita: MJ-JU-M-83758-AR).

El decisorio de los magistrados fueron abocados a la existencia de un daño y el nexo causal que generó la misma, siendo suficiente el hecho fáctico y sus consecuencias para concluir que efectivamente padece una enfermedad profesional, declarando la inconstitucionalidad del Art 6 inc. 2 Ley 24.557 LRT, en tanto no incluye la afección dentro del listado cerrado.

Siguiendo este análisis, considerando el nexo causal del *mobbing* con las repercusiones a la salud, se puede señalar la conceptualización realizada por Fernández Madrid en la “*teoría de la indiferencia de la concausa*” en materia de accidentes y enfermedades de trabajo:

“no interesa que el trabajo haya sido la causa exclusiva del accidente, sino que basta que haya actuado como factor coadyuvante, determinante o relevante, sin que interese la mayor o menor medida en que hayan influido para la consolidación del mal las condiciones personales del trabajador. Así, puede haber una múltiple conexión causal (predisposición y factores personales ajenos al trabajo, más la tarea) pero igualmente el accidente o la enfermedad será de trabajo, si este último se ha insertado en esa relación causal, acelerando o revelando, el proceso patológico”⁵⁶

Según la “*teoría de la indiferencia de la concausa*” para poder aplicar la ley de accidentes y enfermedades profesionales, no es necesario que el trabajo constituya la causa exclusiva e inmediata, solo basta con que el mismo haya sido uno de los factores cooperantes. En este mismo sentido, la jurisprudencia ha considerado al *mobbing* como enfermedad profesional, aunque el mismo no este incluido en el listado de ley, dado el nexo causal de las condiciones en las que de desarrolla y las consecuencias provocadas a la salud.

⁵⁶ GONZALEZ Rodolfo Anibal, El caso “Agüero” responsabilidad civil del empleador por el infarto de un trabajador. Pag. 1. de: <http://www.actio.com.ar/notas/2006-10-05.php>

Tal como se ha visto en el Cap II dichos procesos imponen una instancia previa ante una autoridad Administrativa investida inconstitucionalmente de facultades jurisdiccionales. Se reconoce la irrazonabilidad del texto legal del Dcto 1278/00 dado que la Comisión Medica es quien determina una enfermedad profesional fuera del listado para cada caso concreto, abocándose a que no es el procedimiento adecuado dentro del principio de igualdad.

A su vez la doctrina del tratadista Olivares (2010) expresa en cuanto a la incapacidad determinada en el marco del art 6 inc. 2 Ley 24.557 y estando debidamente probado el nexo causal con el trabajo, resulta necesario declarar la inconstitucionalidad de dicha norma. En efecto, ésta limita los derechos del trabajador contemplados en la Constitución Nacional violando el derecho de propiedad, de protección y la garantía de la igualdad ante la ley (arts. 14 bis, 16 y 17 CN).

Según Mangarelli (2012), si un trabajador sufre un daño a salud (físico o psíquico) derivado del acoso laboral, puede considerarse que se trata de un accidente o enfermedad profesional derivada del trabajo, por lo que tendrá derecho a las indemnizaciones correspondientes, a una incapacidad transitoria o permanente previstas en el sistema de reparación de riesgos del trabajo. Sin embargo, el acoso laboral no se encuentra dentro de las enfermedades listadas tanto en el ámbito internacional y como el nacional. A los efectos de considerar si los daños provocados a la salud fueron contraídos como consecuencia del ambiente laboral, el trabajador tendrá que demostrar en su reclamo judicial la relación de causalidad, recayendo sobre él la prueba que da origen a las mismas.

Se puede concluir según la última línea, el reconocimiento de la jurisprudencia ante los comportamientos tipificados como *mobbing*, adjudicando una relación de causalidad con las consecuencias provocadas a la salud del trabajador. Ese nexo causal, es suficiente para determinar que las afecciones a la salud son producto del ambiente de trabajo nocivo. Independientemente que el *mobbing* y sus consecuencias no estén el listado de ley, el daño que provoca a la salud es considerado como “enfermedad profesional” por el hecho de ser derivado del trabajo.

De los diferentes postulados, se pudo conocer varias líneas de argumentación, las cuales ante la falta de una norma específica, han fundamentado el reconocimiento del *mobbing*. Los diferentes fallos analizados, por diferentes alternativas legales han concluido que los

padecimientos habían generado repercusiones a la salud de los trabajadores. Ahora bien, el trabajador víctima de acoso laboral, a la hora de reclamar sus derechos debe depender de como encamina su reclamo. Principalmente, la falta de una regulación específica y de reconocimiento dentro del listado de ley, lo deja a merced de los jueces ante la vulneración de sus derechos.

Asimismo, de los diferentes casos analizados, se puede desprender que sus consecuencias merecen una tutela para dichas contingencias, reconociendo el *mobbing* desde el ambiente de trabajo, abogando que las mismas encuentren una reparación acorde a los efectos y los daños padecidos a la salud del trabajador. Por otro lado, se pudo conocer que los actos de acoso laboral, violan los derechos y garantías constitucionales, fundamentando la importancia de una reglamentación y reconocimiento.

A continuación, se analizará las ventajas que surgen de las investigaciones realizadas, considerando que se puede afirmar que existen poderosas razones para incluir al *mobbing* dentro del listado de enfermedades profesionales, encontrando una tutela ante la problemática, y sea más efectivo su reconocimiento.

3.3 Síntesis y conclusiones sobre la configuración del *mobbing* como enfermedad profesional.

De acuerdo a lo analizado en el apartado anterior, se puede apreciar que ante los padecimientos de *mobbing* existe un vacío legal que poco a poco la jurisprudencia fue reconociendo y argumentando sus posiciones. Si bien no es posible una única línea, se pueden mencionar varias posturas que avalan determinada protección ante los episodios de acoso laboral.

De los argumentos jurídicos recolectados, se puede arribar que dada la falta de una norma específica, la jurisprudencia ha tomado diferentes caminos ante el *mobbing*. Asimismo, de los fallos analizados, se pudo confirmar que en todos los casos han relacionado los daños a la salud del trabajador, a los padecimientos de acoso laboral. Sin embargo, esta vacío legal ha llevado a los magistrados a interpretar su reconocimiento y resarcimiento de acuerdo las herramientas legales alternativas vigentes actualmente en nuestro país.

Se pudo observar en las dos primeras líneas de análisis, las desventajas de los caminos legales, haciendo hincapié en las consecuencias dañosas a la salud, los efectos al entorno, empleabilidad y tratamiento de las enfermedades. Asimismo, una tercera línea de análisis, confirma el reconocimiento del *mobbing*, declarando inconstitucionales aquellos procesos que la dejan fuera del listado de enfermedades profesionales bajo la tutela de la ley de Riesgos de Trabajo. Dicho en otros términos a la hora de representar los derechos vulnerados por el padecimiento de *mobbing*, se pudo apreciar una postura que fundamenta que las consecuencias generadas a la salud del trabajador, pueden ser resarcidas como enfermedad profesional, aunque el mismo este fuera del listado cerrado de ley

Se pudo investigar, que el fenómeno del *mobbing* en la actualidad es un tema de real importancia en el mundo laboral, sin embargo hasta el momento no se ha podido regular específicamente en muchos países del mundo. En este sentido, fue necesario mencionar brevemente los programas y contenidos de referencia de la OIT, como antecedente y relevancia destacados por el organismo internacional. Si bien, el acoso laboral no ha logrado especificarse dentro del listado de enfermedades profesionales propuesto por la OIT, hubo un gran debate por incluir este fenómeno dentro la actualización del mismo. Asimismo, se puede mencionar como limitación en la inclusión de la lista, la debida diversidad de cultural, la complejidad de aspectos médicos, técnicos, jurídicos y administrativos de los diferentes países miembros.

En relación al *mobbing*, se puede destacar como aproximación, por primera vez se han incluido de manera específica en la lista de la OIT, a los “trastornos mentales y del comportamiento”. Además de los llamados “puntos abiertos” que permiten el reconocimiento de enfermedades que no figuran dentro de la lista, siempre que guarden relación entre la exposición de factores y la actividad laboral. En este escenario, se puede percibir que el acoso laboral esta ocupando un lugar destacado dentro de los modelos a nivel internacional, sobre todo en el análisis de los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Si bien fueron importantes los aportes y recomendaciones de la OIT para introducir dentro del listado de enfermedades profesionales las consecuencias a la salud ligadas al acoso laboral, no se ha logrado esta inclusión específica debido a la diversidad de influencias culturales. Las aproximaciones en torno del *mobbing* dentro del listado de enfermedades profesionales, han marcado un importante antecedente para generar nuevos avances. Dadas,

las circunstancias, es dificultoso a nivel internacional encontrar una normativa que regule al *mobbing* ante la mirada heterogénea del fenómeno, pero dicho aporte puede formar parte de las agendas parlamentarias de los diferentes países.

Respecto al fenómeno de análisis, como ya se ha mencionado en nuestro país no cuenta con una regulación específica, por lo tanto se puede tomar como antecedente los avances de la OIT en la inclusión como enfermedad profesional y la importancia en las repercusiones a la salud del trabajador. Se puede analizar que estas aproximaciones de la OIT forma parte de una las razones para fundamentar la inclusión del *mobbing* como contingencia cubierta dentro del listado de enfermedades profesionales. Por lo tanto, podría marcar un importante antecedente para generar nuevos avances de la legislación frente a una tutela de la LRT.

Siguiendo la hipótesis de trabajo, de las investigaciones realizadas se pudieron conocer varias líneas de argumentación ante el *mobbing*. La falta de regulación específica permite que la doctrina y jurisprudencia prescriban sobre el fenómeno diferentes posturas, las cuales fueron interpretadas para lograr el objetivo propuesto.

La primera línea analizada de la jurisprudencia, describe al *mobbing* en relación a la incapacidad psicológica, considerando que tales actos persecutorios deben ser resarcidos bajo una indemnización por despido. En este caso “*Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A s/ despido*”⁵⁷, el daño ocasionado a salud queda reparado por una indemnización de tipo tarifada, sin contemplar las consecuencias dañosas a la salud producto del acoso laboral.

Esta postura acredita que ante el *mobbing*, el trabajador rompe el vínculo laboral bajo los actos persecutorios que caracterizan la injuria por parte del empleador. Si bien, percibe una indemnización por el despido indirecto, no logra reconocer que las consecuencias provocan severas patologías al trabajador. En otros términos, la incapacidad psicológica parece no estar resarcida o tal vez se puede entender que la misma queda contemplada en la misma indemnización tarifada.

⁵⁷ CNAT, Sala I, “*Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A s/ Despido*”, (Sentencia 17/04/2012) disponible en <http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121>

Analizando esta primera postura, se puede deducir por un lado el trabajador no logra una reparación independiente por la incapacidad laboral que le provocó el acoso laboral. Y por otro lado, en la medida que el trabajador abandona su lugar de trabajo, considerándose despedido, el acosador lograra su objetivo de excluirlo.

Así Bustamante Casas (2008), menciona la importancia de la *“última fase se da la exclusión de la vida laboral”, los daños psíquicos y físicos que padece el trabajador le impiden seguir con su vida laboral”*. (Pág. 3)⁵⁸

Precisamente, la vulnerabilidad del trabajador sigue persistente aunque logre una indemnización por despido. Tal como se mencionó en apartados anteriores, el fenómeno *mobbing*, no son actos aislados, la permanencia de tales comportamientos humillantes provocan un perjuicio a la salud del trabajador que afectan también a su entorno. El trabajador abandonara su puesto de trabajo, pero sus consecuencias psicofísicas seguirán por un tiempo, quizás afectando su vida cotidiana y empleabilidad.

Sin embargo, para este análisis, se puede mencionar el Art 13 de la ley 24.557 LRT⁵⁹, refiriendo al trabajador que padece un accidente o una enfermedad profesional y este sufre un daño, tiene derecho a la percepción de una prestación dineraria conforme a la remuneración que habitualmente percibía, hasta el alta o la incapacidad laboral permanente. Esta misma esta a cargo de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, y comienza a partir de la primera manifestación invalidante.

⁵⁸ BUSTAMANTES CASAS María Cecilia, *“El mobbing laboral”*, Diciembre de 2008, de <http://www.saij.gov.ar> Id SAIJ DACC080115. pág. 3

⁵⁹ Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo. Artículo 13— Prestaciones por Incapacidad Laboral Temporal.

1. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporal (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base.

La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

El pago de la prestación dineraria deberá efectuarse en el plazo y en la forma establecida en la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias para el pago de las remuneraciones a los trabajadores.

En efecto, se puede deducir que un trabajador que ha padecido acoso laboral, cuyas consecuencias perjudican a la salud, no puede gozar de tales prestaciones porque las mismas no están incluidas dentro del listado de enfermedades profesionales. Por lo tanto, queda excluido de dicha tutela, con las desventajas que pudiera ocasionarle que dicha contingencia no se encuentre específicamente cubierta.

De acuerdo a lo analizado, otras de las razones para incluir al *mobbing* como enfermedad profesional, más allá de los padecimientos a la salud, también se encuentra un menoscabo en base a su entorno, vida cotidiana y empleabilidad. Considerando ventajoso que el fenómeno podría encuadrar dentro de la tutela de la Ley de Riesgos, ante los padecimientos, la víctima no solo percibirá prestaciones dinerarias equivalente a su remuneración mensual, sino también en especie las cuales le permitirá realizar un tratamiento y recuperación hasta el alta.

Una segunda línea de la jurisprudencia, argumenta que el trabajador víctima de *mobbing* merece una reparación independiente por el daño moral. Sin embargo, cierta doctrina entiende que el daño psíquico y moral se encuentra reparado dentro de la indemnización tarifada.

Para (Barraza 2013), un trabajador que padece hostigamiento continuo y situaciones humillantes, sufre “torturas psicológicas” que le provocan enfermedades. Estas consecuencias afectan considerablemente a la salud del trabajador. En este sentido, no deben confundirse las conductas hostigantes que reprimen psicológicamente a la víctima, de los daños psíquicos provocados y las somatizaciones del conflicto.

En otras palabras, las consecuencias que padece el trabajador víctima de *mobbing*, se destacan no solo por la vulnerabilidad de sus derechos laborales, sino también resulta perjudicada su integridad psicofísicas, de forma tal que se transgrede un bien jurídico tutelado constitucionalmente.

Por otro lado, la doctrina de Olivares (2010), ha aportado al respecto que dichos comportamientos apuntan directamente contra la dignidad e integridad del trabajador, considerando inalienables los derechos constitucionales. Tales es así, el Art 14 de la CN, que aseguran las condiciones dignas y equitativas de trabajo entendiendo que las consecuencias del *mobbing* atacan los elementos físicos y psíquicos dentro del ambiente laboral provocando

un factor de riesgo. Entiendo también como un ataque a la vida y a la seguridad de los trabajadores.

En este sentido, el caso analizado “*Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente*”⁶⁰, la jurisprudencia ha considerado en base a los derechos fundamentales, la inconstitucionalidad del art 6 de la LRT, en tanto los procesos que declaran una enfermedad profesional no listada. Los magistrados han sostenido a raíz del nexo causal entre el *mobbing* y las consecuencias a la salud de la trabajadora, que la misma merecía una reparación por el daño causado.

Lo principal del fallo, fue la fundamentación para determinar el nexo funcional de la patología con el acoso laboral en relación a la cobertura de la Ley de Riesgos de Trabajo. Asimismo, a sabiendas que el *mobbing* y sus consecuencias psicofísicas no se encuentran tipificadas como una enfermedad profesional, los magistrados han encontrado un argumento en base a los derechos y garantías que nos brinda la Constitución Nacional para su reconocimiento.

Otras de las razones por las cuales se debería incluir al *mobbing* en el listado de enfermedades profesionales, es precisamente porque las consecuencias a la salud dañan la integridad psicofísica del trabajador, violando las garantías constitucionales. Asimismo, se pudo apreciar que ante las situaciones de acoso, tampoco se respetan los principios fundamentales que protegen al trabajador en cuanto a las condiciones dignas y equitativas de labor.

En efecto, tales garantías constitucionales deben ser respetadas en un trato igualitario en el ámbito de trabajo. Habiendo conocido los principales comportamientos del *mobbing*, se pudo conocer que el acosador tiende a realizar conductas discriminatorias, las cuales pueden generar una repercusión a la salud por tales padecimientos.

⁶⁰ Sala Unipersonal Primera Cámara del Trabajo de Mendoza en la sentencia “Perez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente ” **Cita:** MJ-JU-M-83758-AR | MJJ83758 | MJJ83758 (Sentencia 22/11/2013) de pagina web <https://aldiaargentina.microjuris.com>

Siguiendo este camino, la jurisprudencia en el caso analizado "L. L. I. c/ Eliovac S.A. y otros/ accidente -acción civil" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012⁶¹, los magistrados encuadraron el acoso laboral, dentro de la Ley de Protección Integral a las mujeres y arts.1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. A su vez, en el mismo fallo los camaristas reconocieron que los actos persecutorios y de hostigamiento laboral se relacionaron con la responsabilidad de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, en relación a la enfermedad padecida por la actora causada por *mobbing*.

Asimismo, y en base a la hipótesis de investigación, se puede mencionar que la jurisprudencia cuestionó la responsabilidad de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo, en relación a la enfermedad padecida por la actora por *mobbing*. La sentencia confirmó que la ART incumplió las obligaciones de ley por omisión. En este sentido, las aseguradoras en base al contrato celebrado con el empleador, deben estar obligadas al control, como así también en la capacitación, mejoramiento, destinadas a mantener un nexo cercano y permanente con el ámbito laboral.

En orden a ello, es importante destacar el rol de la ART en la conducta apropiada y necesaria para lograr la reducción de la siniestrabilidad laboral y prevenir los riesgos del trabajo. Por lo cual, de acuerdo a los fundamentos expuestos, el tribunal superior condenó solidariamente a la ART por no cumplir el rol de prevención dado el agravamiento en la salud de la trabajadora por el padecimiento de *mobbing*.

Si bien el *mobbing* no forma parte del listado de enfermedades profesionales, lo que aporta considerablemente este fallo es la determinación de la existencia de riesgos y potenciales efectos a la salud del trabajador víctima de acoso laboral. Por otro lado, la importancia de la tutela de la LRT, toda vez que de las ART tienen la obligación de control y prevención de tales padecimientos, como vehículos necesarios para este tipo de riesgos del trabajo.

Asimismo, con respecto al trato discriminatorio la jurisprudencia también ha responsabilizado a las ART por omitir prevenir tales riesgos para el trabajador. En base a las herramientas legales vigentes, dadas las situaciones que atraviesa la víctima de *mobbing*, el

⁶¹ "L. L. I. c/ Eliovac S.A. y otro s/ accidente -accion civil" - CNTRAB - SALA I - 28/11/2012 SD 88.283

trabajador puede encontrar una protección con la aplicación de la Ley Protección Integral a las Mujeres Ley 26485 , como así también en Ley Antidiscriminación n° 23.592⁶². Siguiendo la misma postura analizada, los actos constitutivos de acoso laboral generan un daño moral, dada la violación de los derechos y garantías constitucionales.

Para Dattoli (2012) ante el *mobbing*, la responsabilidad de la ART es manifiesta, puesto que debe asesorar y sugerir a la empresa afiliada que modifique todos aquellos aspectos que puedan contribuir a mejorar las condiciones de trabajo, disminuyendo los factores de riesgo. Para los cuales, en la actualidad, existen diferentes métodos que ayudan a diagnosticar, medir y resolver conflictos.

En mi opinión, es difícil poder implementar una estrategia de prevención sobre un fenómeno no legislado. Ciertamente, otras de las razones para incluir al *mobbing* como enfermedad profesional, es en base a la tutela que la LRT implementa en el rol de prevención y control. Si bien la jurisprudencia ha dejado en claro la responsabilidad por los daños provocados, sigue siendo para cada caso en concreto. Por lo cual, es necesario la inclusión del fenómeno dentro del listado de enfermedades profesionales para que su reconocimiento sea efectivo y generalizado en el ambiente de trabajo.

Como bien se ha detallado, en el capítulo I, podemos acudir a Leymann, Heinz en los estudios realizados sobre el listado de conductas (LIPT Inventario de Acoso Laboral), que sirven como punto de partida para identificar si una persona es víctima de acoso laboral. Las mismas también se han utilizado como test o como “inventario” por varios autores para sus investigaciones, quienes han desarrollado alguna modificación u ampliación que resultaron de su interés. (Abajo Olivares, 2010).

Considerando que el *mobbing*, debería incluirse dentro del listado de enfermedades profesionales, y de acuerdo a la jurisprudencia adjudicando el rol de prevención y control a la ART, es un desafío encontrar herramientas que permitan evitar tales situaciones en el ambiente de trabajo. También, un tema de análisis para los especialistas encontrar estrategias para diagnosticar o identificar el fenómeno en las organizaciones.

⁶² Ley 23.592. Actos Discriminatorios. 3/08/1988

En otras palabras, es fundamental la inclusión como contingencia profesional, en rol de prevención, evitando que se desarrollen tales conductas hostigantes que perjudican notablemente la salud de los trabajadores. Considerando que es un fenómeno que se desarrolla lentamente en un proceso continuo y reiterado, desde mi humilde percepción, es fundamental contar con un control más periódico de las aseguradoras, indagando a los trabajadores y evaluando el clima laboral. Dependerá, de la efectividad de las herramientas y elementos que se utilicen para su detección mas temprana.

Si bien es importante su configuración jurídica a la hora de reclamar los derechos, también es fundamental el rol de control y prevención con respecto a las situaciones de acoso laboral, ya que las mismas se prolongan en el tiempo y los perjuicios que repercuten aún más a la salud del trabajador. De este modo, se podrían utilizar herramientas que puedan ayudar a prevenir y denunciar actos hostiles en el ambiente de trabajo.

Sin embargo, no se puede dejar de mencionar otra parte de la doctrina que fundamenta que la responsabilidad de los riesgos laborales por *mobbing*, es por parte del empleador. Asimismo, según LCT, art 75, cuando éste no cumple con las condiciones de medio ambiente favorable, la misma ART es quien debe responder por las enfermedades profesionales producto de tales situaciones.

La doctrina también ofrece como alternativa ante los comportamientos irrazonables del empleador ante las conductas de hostigamiento, abogar sobre las facultades del “Ius Variandi” en el art 66 o el principio de “buena fe” dentro de la LCT. Sin embargo, no comparto esta línea de opinión, toda vez que el trabajador realice su reclamo por esta vía, lo único que conseguirá es considerarse despedido iniciando un juicio laboral que indemnizara de forma tarifada solo el rubro reclamado. Es este sentido, la vulnerabilidad en cuanto a los efectos del *mobbing* no serán reparados, por ende las consecuencias que afectan a la salud y su incapacidad laboral.

Por otro lado, es realmente necesario un control ajeno a la organización, dado que las conductas hostigantes pueden provenir del mismo empleador. En este caso, se puede afirmar la importancia del rol de prevención que deberían ejercer las aseguradoras, más allá de cumplir con sus obligaciones contractuales, como institución para el tratamiento y protección

de la víctima de acoso laboral. Para el mismo, es fundamental una configuración jurídica específica, considerando que las conductas provienen del ambiente laboral desfavorable.

Finalmente, la última postura analizada, aporta poderosas razones para considerar que el *mobbing* debería formar parte del listado de enfermedades profesionales. Precisamente la jurisprudencia, de acuerdo a sus fundamentos ha reconocido al fenómeno como contingencia, aunque no este contemplada dentro del listado de enfermedades profesionales. En los casos concretos, la determinación como factor de riesgo y la causalidad que las manifestaciones hostigantes generaron consecuencias a la salud del trabajador, han sido argumentaciones válidas para configurar dicho fenómeno como contingencia profesional.

En efecto, se puede mencionar el fallo “*Correa Patricia c/ Agua Danone s/ enfermedad – accidente*”⁶³ como uno de los casos que dio origen al *mobbing* como fenómeno vinculado a la salud de la trabajadora y la responsabilidad de la ART por tales secuelas psicosomáticas. Considerando la importancia del reconocimiento del *mobbing*, logrando demostrar la relación del daño en la salud y la incapacidad laboral generó a la trabajadora. Por lo cual, los jueces argumentaron que el *mobbing* ha sido la causa para generar una enfermedad, pudiéndose aplicar las previsiones de la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo.

Sin lugar a dudas, la estructura generada por la Ley de Riesgos de Trabajo no contempla el daño psicológico sufrido por la víctima de acoso laboral, basta con observar las tablas de incapacidades. En otras palabras, nada se prevé en relación a los estados emocionales y las consecuencias en la salud psicológica de la víctima de *mobbing*, sin embargo, la jurisprudencia ha considerado que debe ser reparada como contingencia profesional, dado el nexo de causalidad de los padecimientos con la enfermedad.

Se pudo mencionar en base a otros de los hallazgos de la jurisprudencia, que las implicancias tenían relación con el ambiente de trabajo, es decir consideraron al *mobbing* como un factor de riesgo dentro de la actividad laboral. Se puede afirmar, que la exposición prolongada de situaciones hostigantes, provocan a la víctima de acoso laboral un menoscabo a

⁶³ “Correa c/ Agua Danone” (Recuperado el 27/09/2016) de <http://www.iprofesional.com/notas/25135-Correa-c-Aguas-Danone>

la salud, calificando a tales enfermedades como “profesionales” (“*L.G.A c/ Provincia ART S.A s/ enfermedad accidente*”)⁶⁴,

Considerando la aceptación jurídica por parte de la jurisprudencia, se puede mencionar a la misma como otra razón fundamental para el tratamiento de la configuración e inclusión del *mobbing* como enfermedad profesional. Considerando que los hechos se originan a causa de un ambiente laboral desfavorable y cuyas dolencias mantienen una relación causal con las tareas desarrolladas, se puede afirmar como un verdadero agente de riesgo producto del trabajo, que merece una tutela como contingencia profesional.

De lo analizado, con respecto a los procedimientos que aporta la LRT sobre las enfermedades no incluidas, la jurisprudencia ha determinado que los mismos no cumplen con las garantías constitucionales para su reconocimiento. Si bien, este trabajo no pone en énfasis el proceso adjudicado a las Comisiones Medicas, la falta de una configuración jurídica, pone nuevamente en desprotección al trabajador, aportando las pruebas y logrando en cada caso en concreto un reclamo administrativo.

Fue de importancia mencionar para fundamentar su inclusión dentro del listado de enfermedades profesionales, la conceptualización de Fernández Madrid en “la teoría de la concausa” abogando solo basta que el trabajo haya sido un factor cooperante para constituir la causa de un accidente o enfermedad laboral. Sin embargo la aplicación de un listado cerrado de enfermedades profesionales por parte de la LRT, puso fin esta teoría.

Se puede concluir de los pronunciamientos, la afirmación de un menoscabo a la salud del trabajador por padecimiento de acoso laboral. Asimismo, la jurisprudencia ha confirmado que las lesiones psicofísicas provocan un daño que generan una incapacidad laboral resarcible. Por otro lado, el nexo de causalidad probado por padecimiento de *mobbing* es considerado un factor de riesgo en el ambiente laboral. Tales argumentaciones, condenaron una reparación dentro de la Ley de Riesgos de Trabajo aunque la misma no fuera contemplada como contingencia de enfermedades profesionales.

⁶⁴ Cámara II Mendoza “*L.G.A c/ Provincia ART S.A p/ enfermedad accidente*”⁶⁴, <http://www.eldial.com> (Sentencia 14/06/2013)

De lo expuesto, se puede deducir, si bien la jurisprudencia reconoce irracionalidad del Art 6 inc. 2 de la LRT y la inconstitucionalidad de sus procesos para incluir una enfermedad derivada del trabajo, fuera del listado de ley. Lo que cabe agregar, son las razones fundamentales para incluir al *mobbing* dentro del listado de enfermedades profesionales. No solo es importante abogar sobre el procedimiento adecuado, sino concluir que existen buenas razones para que dicho fenómeno merezca la inclusión y la tutela como una contingencia dentro de la Ley de Riesgos del Trabajo.

De los casos analizados, se pudo corroborar la vinculación de las consecuencias psicofísicas y el padecimiento de acoso laboral. Si bien existe un vacío legal, la jurisprudencia ha tomado diferentes argumentaciones alternativas, afirmando del análisis de las mismas que existen ventajas fundamentales para incluir al *mobbing* dentro del listado de enfermedades profesionales. Dada la falta de una normativa específica, se pueden mencionar que las consecuencias psicofísicas, los efectos al entorno y de empleabilidad, la importancia de su prevención, su tratamiento como contingencia y resarcimiento como incapacidad laboral, son las razones por las cuales se encuentra en la Ley de Riesgo de Trabajo una tutela más adecuada en la configuración jurídica del *mobbing*.

CONCLUSION FINAL

Se puede concluir, que si bien el *mobbing* no es un fenómeno nuevo, las consecuencias de los padecimientos han generado mayor preocupación en el mundo laboral en las últimas tres décadas. Se puede afirmar de acuerdo a los padecimientos provocados, la víctima de acoso laboral sufre innumerables repercusiones a la salud.

Asimismo, se pueden distinguir los comportamientos que determinan *mobbing* ya que los mismos no considerados actos aislados, por el contrario son conductas agresivas y hostiles caracterizadas por la reiteración intencional por parte del acosador, con la finalidad de desestabilizar emocionalmente a la víctima logrando excluirla. A su vez, el padecimiento de tales situaciones por un tiempo prolongado, generan graves alteraciones psicológicas y consecuencias físicas en la salud del trabajador.

Considerando las consecuencias dañosas a la salud y la falta de regulación específica, se encontraron poderosas razones por las cuales el *mobbing* debería ser incluido en el listado de enfermedades profesionales, fundamentando que dentro de la Ley de Riesgo de Trabajo, el trabajador víctima de acoso laboral encuentra una tutela más ventajosa a la hora de reclamar sus derechos.

De la investigación realizada, se pudo conocer que las consecuencias del *mobbing*, son devastadoras para el trabajador víctima de acoso, provocando efectos psicofísicos y también en su entorno familiar y vida cotidiana. De este modo, el acosador conseguirá excluir a la víctima afectando notablemente a su vínculo efectivo quienes deberán sostener un trabajador enfermo y su empleabilidad en las posibilidades de acceso a nuevo empleo.

De los conceptos adquiridos, se puede señalar la importancia del perjuicio que sufre el trabajador y el entorno de la víctima, sumado a la baja autoestima debido a las humillaciones que no le permiten volver a su lugar de trabajo o apuntar a otro empleo. No solo quedará excluido de la organización, sino que también deberá cargar con la incapacidad laboral y las pocas probabilidades de encontrar otra alternativa de trabajo.

Partiendo de esta base, se puede considerar una de las razones fundamentales en la inclusión dentro de la tutela la Ley de Riesgos de Trabajo, fundamentando los objetivos de

dicha regulación en cuanto la reducción de los siniestros en el trabajo, a través de la prevención, como así también la reparación de daños de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo.

Del análisis, se pudo resaltar las obligaciones de las ART como responsables de suministrar las prestaciones médicas y el resarcimiento sobre las consecuencias psicofísicas que deriven del ambiente de trabajo. En efecto, se desprende la importancia de la configuración bajo la tutela de la LRT, en base a la cobertura en las prestaciones del tratamiento y del salario durante la licencia que incapacita laboralmente al trabajador. En efecto, se considera otra ventaja del reconocimiento como contingencia profesional, dadas las repercusiones que afronta el entorno y los perjuicios en la empleabilidad del trabajador.

Asimismo, considerando las consecuencias dañosas que provoca el *mobbing* a la salud del trabajador, es de real importancia su reconocimiento dentro de la tutela de la LRT, mereciendo un tipo de “prevención”, para evitar su propagación como potencial factor de riesgo a la salud del trabajador. De este modo, coincido con la jurisprudencia analizada, sobre las obligaciones de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo, en cuanto al rol de prevención y las argumentaciones vinculado a la exposición del trabajador en un ambiente desfavorable, aumentando las probabilidades de sufrir enfermedades.

En definitiva, se desprende de lo mencionado el beneficio de su inclusión como contingencia profesional, dado que bajo la tutela de la Ley de Riesgo de Trabajo, el trabajador víctima de *mobbing* se encontraría protegido “antes”, con la prevención del agente de riesgo, “durante” con las prestaciones médicas y salario cubierto en la licencia y “después”, mediante una indemnización resultante por la incapacidad laboral.

Habiendo conocido la tutela de la LRT, también fue importante señalar que la misma estipula un procedimiento vinculado a las enfermedades no listadas. Se pudo destacar de la jurisprudencia analizada, que la misma se manifiesta por un proceso calificado de “inconstitucional”, colocando en este caso a las víctimas de *mobbing* en la indefinición frente a las estructuras jurídicas y administrativas del sistema.

Siguiendo este camino, se puede afirmar la necesaria configuración dentro de listado de enfermedades profesionales, considerando una ventaja en su reconocimiento generalizado,

evitando los procesos que pueden ejercer los trabajadores en cada caso en concreto, atravesando procesos inconstitucionales.

Otro de los argumentos fundamentales por la cual es necesaria la inclusión y calificación del *mobbing* como contingencia profesional, deviene de las conductas de los empleadores. Considerando que los comportamientos del acosador, los episodios de hostigamiento, pueden provenir de cualquier sector de la organización, de sus superiores y de sus pares, pudiendo el trabajador denunciar tales hechos a su propio empleador. Sin embargo, cuando las conductas hostiles y humillantes provienen por quien debería velar por las condiciones dignas de trabajo, es decir por el propio empleador, el trabajador se encuentra aún más desprotegido.

En base los comportamientos característicos de *mobbing*, es necesaria su configuración profesional, para una mejor identificación en la prevención y control. Para este análisis, se ha encontrado en la jurisprudencia argumentos jurídicos que condenaron a las ART por no cumplir las obligaciones que impone la LRT. Por otro lado, me remito a la opinión de la doctrina, toda vez que el empleador se ve obligado por ley a contratar una aseguradora que pueda responder por las enfermedades y accidentes que se generan derivadas del trabajo, cuyo control y prevención está en parte de sus obligaciones.

En este sentido, es fundamental la tarea de detección y prevención del *mobbing*, no solo para evitar el riesgo a la salud, sino también en la tarea de reconocimiento e intervención ante las denuncias que pudiera realizar el trabajador víctima de acoso laboral. Quedará como desafío de los especialistas, implementar un proceso que permita mantener la confidencialidad y tratamiento ante los comportamientos hostiles por parte del empleador, precisamente para que la empleabilidad y efectos adversos de la denuncia del trabajador no corran efectos.

Por otro lado, se desprende la importancia de la configuración como contingencia profesional, atendiendo a las herramientas e implementando políticas de detección que permitan prevenir el desarrollo de conductas generadoras de *mobbing*, evitando que las mismas se propaguen y generen consecuencias dañosas a los trabajadores.

De acuerdo a lo mencionado y ante la falta de norma específica a nivel nacional, se pudo distinguir aquellas ventajas que presenta el *mobbing* bajo la tutela de la Ley de Riesgos de

Trabajo. Asimismo, no se puede dejar de analizar en comparación las diferentes posturas de los magistrados y las herramientas legales vigentes con las que también puede afrontarse. En efecto, se pudo destacar que dentro de la LRT, el trabajador encuentra una tutela más adecuada al menoscabo en sus derechos.

Del análisis, de las tres líneas de argumentación, se puede concluir la relevancia para los magistrados, en cuanto a la salud y los perjuicios ocasionados al trabajador. Si bien, todos los argumentos concluyeron que las consecuencias psicofísicas fueron a causa del *mobbing*, el vacío normativo ha llevado a la jurisprudencia interpretar según los reclamos encaminados.

En cuanto a la primera línea que se propuso de análisis, el reclamo de *mobbing* a través del despido indirecto generado por las injurias provocadas por el empleador, la jurisprudencia ha fallado bajo la Ley de Contrato de Trabajo, incluyendo dentro de la indemnización tarifada las consecuencias psicofísicas. En otras palabras, bajo esta interpretación solo se ha reconocido al acoso laboral como causal de la ruptura laboral, sin distinguir las consecuencias y la reparación por los daños a la salud.

De este modo, se ha señalado una segunda línea dentro de las posturas analizadas, la cual parte de la jurisprudencia argumenta que el *mobbing* encuentra una reparación en base al “daño moral” como concepto independiente. Asimismo, cierta doctrina considera los daños a la salud, con fundamento en el derecho común, vinculando a la enfermedad contraída como un hecho antijurídico, dejando al trabajador con las cargas de las pruebas.

Sin embargo, se pudo conocer que el riesgo que provoca el acoso laboral y las consecuencias en su entorno y empleabilidad, justifican el nacimiento de una tutela jurídica, cubierta por la Ley de Riesgos de Trabajo. Principalmente, atendiendo el contexto, es de real importancia su reconocimiento como contingencia profesional, dado que el trabajador podrá realizar un tratamiento adecuado, percibiendo de las aseguradoras las prestaciones de salud y el pago de su salario durante la licencia hasta su recuperación médica.

Asimismo, se puede mencionar en base a la Constitución Nacional, ante el *mobbing*, el trabajador goza de una protección de sus derechos fundamentales, consagrada por la integridad psicofísica, las condiciones dignas y equitativas de labor, y el principio de igualdad en el trabajo.

Es este sentido, las consecuencias dañosas a la salud del trabajador, fueron argumentos utilizados por la jurisprudencia, en relación a la violación de los principios fundamentales de nuestra Ley Suprema, responsabilizado a las aseguradoras de riesgos de trabajo, ante la omisión de prevención de tales riesgos relacionados al ambiente laboral desfavorable.

En otras palabras, otra de las razones fundamentales por las cuales *mobbing* merece una configuración jurídica, se relaciona en base a los comportamientos generados por el acosador, ya que los mismos no solo atentan contra la dignidad, el empleo de la víctima, sino también afectando la integridad psicofísica poniendo en riesgo la salud del trabajador y un menoscabando sus derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional.

Por otro lado, de acuerdo a los razonables hallazgos de la jurisprudencia, se pudo afirmar que el *mobbing* genera en el ambiente de trabajo un factor de riesgo, dado que los padecimientos prolongados generan un daño a la salud del trabajador. Considerando una protección legal más adecuada, dada la inclusión dentro del listado de enfermedades profesionales, bajo la tutela que la Ley de Riesgos de Trabajo.

Para finalizar, no se puede dejar de lado el panorama internacional, según las aproximaciones de la OIT, reconociendo al *mobbing* como unas las “plagas del Siglo XXI”, concientizando las consecuencias psicofísicas relacionadas al ambiente laboral. En este sentido, se puede mencionar la importancia que implica su reconocimiento dentro del listado de enfermedades profesionales, siendo uno de los problemáticas planteadas en las últimas recomendaciones.

Precisamente, ante la falta de una regulación específica, se han encontrado poderosas las razones para los cuales el *mobbing* debería ser incluido como enfermedad profesional, en base a la tutela que la Ley de Riesgo de Trabajo. Concluyendo que los mismos, provocan consecuencias dañosas a la salud del trabajador, mereciendo un reconocimiento efectivo y generalizado dentro del ambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Doctrina

- ABAJO Olivares Francisco Javier, *Mobbign Acoso Psicológico en el ámbito laboral*. Ed Perrot Buenos Aires, 2010
- ABADI Mauricio y Lembo Norberto. *Acoso Laboral Mobbing. Implicancias psicológicas, psicosomáticas, sociales, económicas y jurídicas*. Ed Anaké 1° ed Buenos Aires 2008
- ABADI Mauricio, Lembo Norberto y Parés Soliva Marina. *Acoso Laboral*. Ed Ananké, 2° ed Buenos Aires 2010
- ARTIGAS María Velia. *Violencia en el trabajo, violence at work*. 2007. de pag web: http://eco.mdp.edu.ar/cendocu/repositorio/FACES_n28_71-85.pdf
- BASILE Alejandro Antonio, “El mobbing y sus implicancias medico legales”, 2008 www.saij.jus.gov.ar , Id SAIJ: DACC080097
- BARRAZA Javier, “¿Mobbing o torturas psicológicas? Estudio doctrinal y jurisprudencial. Ed Albrematica, 1era ed, Buenos Aires 2013
- BUSTAMANTES CASAS María Cecilia, “ *El mobbing laboral*”, Diciembre de 2008, de <http://www.saij.gob.ar> Id SAIJ DACC080115
- DATTOLI Daiana, “Mobbing o Acoso Laboral” Fuente | Autor: (c) 2000 - 2012 - Utsupra.com. UTSUPRA DATA UDSS S.A. Doctrina | Origen: Argentina: Fecha. Citar como: Protocolo A0055441397 de Utsupra Laboral. de http://server1.utsupra.com/doctrina1?ID=articulos_utsupra_02A00378268694
- DE DIEGO, Julián Arturo, “ Manual de Riesgos de Trabajo”, Ed Abeledo Perrot, ed 7, Argentina, 1996, pág. 20

- GONZALEZ Rodolfo Anibal, El caso “Agüero” responsabilidad civil del empleador por el infarto de un trabajador. de: <http://www.actio.com.ar/notas/2006-10-05.php>
- FIEL (Fundación de investigaciones económicas Latinoamericanas. “Análisis de la Ley de Riesgos del Trabajo”, 2001, Bueno Aires.
- HERNANDEZ Juan Gorelli y Gómez Álvarez Tomas. Derecho & Sociedad, “Configuración jurídica” del *mobbing*”, <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17292/17579>
- HIRIGOYEN, María France. El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana. Ed. Paidós, Buenos Aires. 2000
- HIRIGOYEN Marie-France, El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Paidós Contextos, Buenos Aires, 2001
- LIVELLARA, Silvina María (2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: mobbing. Violación de Derechos laborales. de <http://thomsonreuterslatam.com/2013/11/04/doctrina-del-dia-el-acoso-laboral-en-la-argentina-mobbing-violacion-de-derechos-laborales/>
- MC DONALD Andrea Fabiana, “El mobbing o acoso laboral en el derecho laboral” 2008, de <http://www.saij.gob.ar> Id SAIJ: DACF080081
- MC DONALD Andra Fabiana, “Mobbing un nuevo fenómeno en el derecho laboral” 2016 de <http://www.diariojudicial.com/nota/11293>
- MANGARELLI Cristina. Acoso Laboral, Concepto y Protecciones. 2012de pag web: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Mangarelli-Acoso-Laboral-concepto-y-protecciones.pdf>
- NAVARRETE VAQUEZ Sergio, Mobbing ¿Debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revisitados, 2010 de <http://kwesthues.com/e-Sergio10a.pdf>

- PADIAL ORTIZ Olga y DE LA IGLESIA Mari, “Mobbing como enfermedad del trabajo” Lan Harremanak. Revista de relaciones de Trabajo. (2002) , pag Web http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828/5504
- PIÑUEL Y ZABALA Iñaki. Mobbing. Manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo. Ed. Aguilar. Buenos Aires. 2003
- REY, Jorge Ignacio (2008) “Mobbing” Cuando el trabajo no dignifica. de pag: <http://medicinayley.blogspot.com.ar/2008/11/mobbing.html>
- SCHICK, Horacio (2014) “Mobbing, discriminación y hostigamiento como causante de enfermedad laboral extrasistémica y justificante de injuria laboral” http://www.estudioschick.com.ar/p_64.pdf
- SCHICK Horacio, “Las enfermedades laborales extrasistémica. La jurisprudencia y el decreto 1278/00”. http://www.estudioschick.com.ar/p_8.pdf

Legislación

- Constitución Nacional (1994), Arts 14 bis, 16, 19, 75 inc 22.
- Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre en su art 2 y art 5
- Decreto 658/96 Listado de Enfermedades Profesionales
- Ley 23.592. Ley Antidiscriminatoria (05/09/1988), Art 1
- Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo Art 66
- Ley 24.557 Riesgos de Trabajo, Arts 6, 8 inc.3, 21, 22, 46, y 49
- Ley 26.485 Ley de protección Integral a las mujeres (01/04/2009) Arts 2, 3, 4,5 ,6
- OIT, 98/30 Violence of Work (Ginebra)
- OIT, Convenio N ° 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)
- OIT, Lista de enfermedades profesionales (revisada 2010)

Jurisprudencia

- CNAT, Sala I, “*Bravo María Rosa c/ Galeno Argentina S.A s/ Despido*”, (Sentencia 17/04/2012) disponible en <http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121>
- C. Trab Mendoza, Sala VI “*Correa Cerpa Patricia c/ Aguas Danone S.A s/ enfermedad-accidente*” de (Sentencia 3/08/2005) <http://www.iprofesional.com/notas/25135-Correa-c-Aguas-Danone>
- STRioNegro “ *Duffey, Rosario Beatriz c. Entretenimiento Patagonia S.A s/ Despido* (Sentencia 06/04/2005) fallo disponible en [http://www.losrecursoshumanos.com/primer-fallo-argentino-que-reconoce-el-mobbing/\(Sentencia.06/04/2005\)](http://www.losrecursoshumanos.com/primer-fallo-argentino-que-reconoce-el-mobbing/(Sentencia.06/04/2005))
- CNTRAB - SALA I ,"*L. L. I. c/ Eliovac S.A. y otro s/ accidente -acción civil*" - - 28/11/2012 SD 88.283 Causa 14.485/09 Fallo disponible en elDial.com
- Cámara II Mendoza “*L.G.A c/ Provincia ART S.A p/ enfermedad accidente*” (Sentencia 14/06/2013) fallo disponible en <https://www.adelaprat.com/2013/08/enfermedad-profesional-impecable-sentencia-de-camara-de-mendoza-condena-a-art-a-abonar-a-la-trabajadora-183-000-por-incapacidad-del-25-ocasionada-por-mobbing-aplica-art-17-inc-6-ley-26773-indice-r/>
- C. del Trab Mendoza VII, “ *Pérez Paola Valeria c/ Disco S.A. y Responsabilidad Patronal ART s/ enfermedad accidente*”, Sentencia 04/04/2016 disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>)
- CNT “ *Luna Blanca Azucena c/ Banco Central de la República Argentina s/ otros reclamos-mobbing*” (Sentencia 30/06/2007) www.pjn.gov.ar
- CNT, Sala VII “ *Cubo Julieta Mariana c/ FST y otro s/ Despido* (Sentencia 28/11/2008) SD 41.399

- CNAT, Sumarios de sentencias de la CSJN y CNAT Boletín temático de jurisprudencia “Violencia Laboral” ISSN 1850-4159
- SCJ Mza Sala II, “*Borecki Eduardo c/ I.M.P.S.A s/ Enf- Acc* (Sent17/10/2002) disponible en <http://www2.jus.mendoza.gov.ar/jurisprudencia/consultar/index.php>
- Cámara Única de Trabajo, Villa María “*C.N.P c/ Distribuidora la Gioconda S.R.L s/ Despido*” (Sentencia 25/09/2017)
<https://www.justiciacordoba.gob.ar/JusticiaCordoba/inicio/indexDetalle.aspx?id=1348>

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

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

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

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Gómez Paola Ethel
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	29.009.614
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“MOBBING, la configuración como enfermedad profesional dentro de la tutela jurídica de la Ley de Riesgos de Trabajo”.
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	paogomez81@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	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 (Marcar SI/NO) ^[1]	SI
Publicación parcial (Informar que capítulos se publicarán)	

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

Lugar y fecha: _____

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

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

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

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