



**Trabajo Final de Graduación**

***El Mobbing en Argentina.***

**Análisis a la falta de normativa del Acoso Laboral en comparación con las regulaciones de otros países.**

**Leonardo Luis Orizi**

**DNI 24380654**

**ABOGACIA**

**2019**

## **RESUMEN**

El siguiente Trabajo Final de Grado abordará la falta de legislación en Argentina sobre el Acoso Laboral (*Mobbing*), una realidad cada vez más presente en estos tiempos. Este tipo de acoso no es exclusivo de un sector, ni de un país. Éste trabajo intenta responder si el tema del Acoso Laboral está suficientemente legislado en nuestro país, en comparación con otros países.

En la actualidad se han presentado varios fallos jurisprudenciales sobre reclamos interpuestos por los trabajadores víctimas de *mobbing*, teniendo en cuenta que aún no existe regulación incorporada en la Ley de Contrato de Trabajo, principal fuente normativa laboral Argentina. Sí existen proyectos legislativos que buscan su regulación, tratando de responder a esta necesidad, mientras que en otros países ya ha sido regulada.

El *mobbing*, en la realidad cotidiana, requiere más intervención y compromiso por parte del Estado Argentino para abordar esta problemática laboral y social, para dar soluciones a los trabajadores afectados.

Las consecuencias de quien es víctima del *mobbing* a corto, mediano y largo plazo no son menores, no basta solamente con los fallos existentes, sino que, identificando las situaciones de estas prácticas naturalizadas en el ámbito de trabajo, es necesario argumentar desde el derecho.

**Palabras claves:** acoso laboral, trabajador, falta de regulación, derecho comparado.

## **ABSTRACT**

The subject of workplace harassment, known as Mobbing, will be addressed in the present work, which in current contexts has become an increasingly present reality.

This type of harassment is not exclusive to a sector or a country, so it will examine not only the cases in Argentina, but also the cases that occur in other countries and their existing regulations.

At present, there have been several case-law decisions on claims filed by workers victims of mobbing, there is no regulation still incorporated in the Labor Contract Law, this is Argentina's main labor source.

In our country there are legislative projects that seek their regulation, trying to respond to this need, when in other countries it has already been regulated.

Mobbing in everyday reality requires more intervention and commitment from the State to address this labor and social problem, in order to start giving solutions to the affected workers in our country.

The consequences of who is victim of mobbing in the short, medium and long term are not minor, it is not enough only with existing jurisprudential decisions, but identifying the situations of these naturalized practices in the field of work, it is necessary to give answers from the right.

**Key words:** labor harassment, worker, lack of regulation, comparative law.

<b>INTRODUCCION GENERAL.....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo 1- Nociones introductorias del <i>mobbing</i> .....</b>	<b>10</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Concepto.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Caracteres .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 Tipos de <i>Mobbing</i> .....</b>	<b>15</b>
Según la direccionalidad de la conducta se reconocen dos niveles de direcciones del acoso: .....	16
Distintas clasificaciones del Mobbing, según los objetivos del acoso: .....	16
1. El mobbing se origina desde .....	17
<b>1.4 Otras figuras .....</b>	<b>17</b>
<b>1.5 Personas intervinientes .....</b>	<b>20</b>
<b>1.6 Fases de <i>mobbing</i> .....</b>	<b>22</b>
Para la organización .....	23
Para la víctima .....	23
<b>1.7 Conclusión Parcial.....</b>	<b>24</b>
<b>Capítulo 2 -Legislación y Jurisprudencia en Argentina .....</b>	<b>26</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>2.1 Legislación .....</b>	<b>28</b>
2.1.1 Leyes Nacionales .....	28
2.1.2 Otras disposiciones Nacionales y Leyes Provinciales .....	31
2.1.2.1 Ley N° 24.557 de Riesgos del Trabajo. Reforma del art. 75 Ley 20.744.....	32
2.1.2.2 Ley 23.592 antidiscriminación.....	33
2.1.2.3 Ley 26485 de Protección Integral a las Mujeres .....	34
2.1.2.4 Ley 25.164 para el Empleo Público Nacional y Decreto 1421/2002 .....	35
<b>2.1.3 Leyes Provinciales .....</b>	<b>35</b>
2.1.3.1 Buenos Aires: Ley 13.168 .....	36
2.1.3.2 Santa Fe: Ley 12.434.....	36
2.1.3.3 Tucumán: Ley 7232 .....	37
2.1.3.4 Misiones: Ley 4148.....	37
2.1.3.5 Entre Ríos: Ley 9671 .....	38
<b>2.1.3.6 Provincias que a la fecha no han regulado la figura del ‘<i>mobbing</i>’ .....</b>	<b>38</b>
<b>2.1.4 Ley de Contrato de Trabajo .....</b>	<b>39</b>
<b>2.2 Jurisprudencia .....</b>	<b>41</b>
Caso ‘Dufey’ .....	41

Caso 'Q. B. J.' .....	43
Caso Veira.....	44
Caso 'Plaut' .....	45
Caso 'Llambir' .....	46
<b>2.3 Derechos vulnerados .....</b>	<b>47</b>
<b>2.4 Conclusión Parcial.....</b>	<b>51</b>
<b>Capítulo 3 – Derecho comparado .....</b>	<b>53</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>54</b>
<b>3.1 Normativa extranjera vinculada .....</b>	<b>55</b>
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.....	56
Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	57
Declaración Social Laboral del Mercosur .....	58
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales .....	59
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	60
Pacto de San José de Costa Rica- Convención Americana sobre Derechos Humanos....	60
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer .....	61
<b>3.2 El <i>Mobbing</i> y su Regulación en el Derecho Comparado.....</b>	<b>62</b>
Bélgica .....	62
España .....	63
Francia .....	65
Italia.....	65
Suecia .....	66
Colombia .....	67
<b>3.3 Proyectos de ley presentados en Argentina.....</b>	<b>68</b>
<b>3.4 Puntos en los que se requiere normativa.....</b>	<b>69</b>
<b>3.4 Conclusiones parciales .....</b>	<b>72</b>
<b>Conclusión final .....</b>	<b>74</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>77</b>
<b>DOCTRINA .....</b>	<b>77</b>
<b>JURISPRUDENCIA .....</b>	<b>80</b>
<b>LEGISLACIÓN.....</b>	<b>82</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>84</b>

## INTRODUCCION GENERAL

En el presente trabajo de investigación se abordará la temática de *mobbing*, también denominado acoso laboral, jurídicamente hablando, desde los fallos jurisprudenciales en Argentina hasta las diferentes disposiciones normativas de otros países. El siguiente trabajo está dirigido a determinar los aspectos esenciales del acoso laboral, tales como su concepto, caracteres, tipos de *mobbing*, entre otros.

La figura de *mobbing*, no tiene actualmente una normativa jurídica que proteja a los trabajadores en sus empleos, hoy se necesita un fuerte cambio en las leyes para que se pueda tratar de otra manera más protectora.

El acoso laboral en Argentina aún no se encuentra regulado como en otros países, en materia legislativa, restando mucho por hacer. Solamente se reconocen diferentes fallos jurisprudenciales sobre la temática abordada, seguramente junto a estos casos, como aportes doctrinarios y el derecho comparado, serán fuentes esenciales para llevar adelante la propuesta y cumplir con los objetivos del siguiente trabajo.

La estructura del derecho laboral en nuestro país, como centro organizador, es llevada a cabo por la Ley de Contrato de Trabajo, donde no se aborda el acoso laboral de manera específica. Para ello se buscará, en normativas de otros países, que se encuentren ya reguladas, que traten sobre esta temática de protección a los trabajadores ante las situaciones de acoso que hayan sufrido. También existen acuerdos internacionales que rigen en nuestro país, como diferentes proyectos de ley que se han presentado, que son fuente de consulta.

Quien ha avanzado en la materia aun sin contar con regulación específica, son los fallos jurisprudenciales, mostrándonos los magistrados en sus sentencias una mirada protectora hacia los trabajadores, en lo que respecta a sus derechos.

El Acoso Laboral ha sido estudiado desde múltiples disciplinas, por las modalidades en que puede presentarse y las consecuencias que puede producir son de diversa índole, lo que conlleva, a una mirada amplia y comprometida con una situación compleja que requiere de respuestas sistémicas y en la que, las soluciones parciales no resuelven la cuestión.

Dentro de la temática del *mobbing*, hay muchos señalamientos para estudiar, desde los caracteres, los ámbitos, sus fases, el hostigamiento verbal, físico, psicológico e incluso sexual; hasta los grupos más vulnerables a este tipo de prácticas.

El enfoque prioritario de este trabajo se relaciona de manera directa a la realidad jurídica de la situación en nuestro país en comparación con la de otros países. ¿El tema de acoso laboral está suficientemente legislado en Argentina en comparación con otros países?

En el tema acoso laboral, actualmente requiere mayor importancia, debido a la cantidad diaria de situaciones de hostigamiento, violencia psicológica extrema, y todas aquellas acciones que afecten a la dignidad del trabajador. En la legislación Argentina, el derecho laboral siempre fue protector del trabajador, hoy resulta insuficiente, ya que las metas son distintas a décadas anteriores. Hoy en día se ven nuevas modalidades de empleos, tipos de trabajos, de empleados y de empleadores, se busca otro perfil de trabajadores y la normativa que rige, no se adapta a los contextos actuales, ya que estas normas actuales, eran las apropiadas a esos tiempos en donde la mano de obra y la producción de bienes predominaban.

Estas nuevas situaciones podrían ser contradictorias a las disposiciones que hoy sancionan el acoso laboral actual, se puede visualizar que se encuentran nuevas formas de vulnerar al trabajador. Aparecen en otros países leyes que protegen al trabajador en el acoso laboral o *mobbing*, en Argentina no ha sido rápido su reconocimiento, aún quedan cuestiones por regular en esta presente realidad laboral, necesitando soluciones efectivas desde las leyes.

El objetivo de este Trabajo Final de Grado, es analizar si el acoso laboral está suficientemente legislado en Argentina en comparación con las regulaciones de otros países.

Relatando las cuestiones esenciales del acoso laboral, explicando su concepto, caracteres, las distintas fases de acoso laboral y sus consecuencias. Analizando la normativa existente en Argentina, en relación a esta problemática, a sabiendas que no está regulado el acoso laboral en la ley de contrato de trabajo. Haciendo una descripción de regulaciones de otros países, en lo que hace a la protección de los trabajadores en estas situaciones.

Desde una hipótesis de trabajo que se parte, es que nuestra regulación presenta carencias en materia de acoso laboral, no le da a las víctimas ningún tipo de protección ante estos casos de hostigamientos, ni tampoco garantías ante posibles denuncias de los trabajadores afectados por estos acosos en poder conservar su puesto de trabajo, y la dificultad de lograr atestiguar estas acciones, se necesitan normas que amparen a las víctimas y castiguen este tipo de hostigamiento con sanciones y penas. Seguidamente, se dará a conocer cuáles son los aspectos a los que hacen referencia a la metodología del trabajo, y estarán dentro de los parámetros de la investigación, conforme a lo requerido.

La metodología de investigación que presenta este trabajo será, de tipo de estudio explorativo, buscando una explicación profunda y detenida del tema a tratar.

Esta investigación está enfocada, en material recopilado sobre diversas características del *mobbing*, sus alcances, sus tipos, sus virtudes y sus posibles cambios hacia futuras regulaciones.

Este tipo de estudio, es el más adecuado en función de los objetivos y problemas de investigación, nos dará un profundo detalle del tema y nos acercará una idea, en donde se sitúa el *mobbing* en nuestro país, desde un enfoque jurídico.

La estrategia implementada estará enfocada en la calidad del trabajo y no en la cantidad, será de tipo cualitativo, utilizando técnicas para analizar



documentos, de estos extraer la mayor y precisa búsqueda de datos, logrando así sus conceptos.

Las fuentes usadas en el trabajo, serán de un material que tiene que ver con todo lo relacionado a lo legislativo, jurisprudencial, doctrinario y también a lo que se refiere al derecho comparado.

Cabe señalar que a partir de este trabajo se pretende avanzar en esta temática, y abordar desde un enfoque jurídico a nuevas y mejores alternativas de regulación, dando de esta manera un aporte al derecho laboral.

En cuanto a la estructura del siguiente trabajo, está organizado en tres capítulos. En el primero se abordará la temática del *mobbing*, su concepto, caracteres, tipos de *mobbing*, otras figuras, las personas intervinientes y como se manifiesta el *mobbing*.

En el segundo capítulo se revisará nuestra normativa sobre la materia, los distintos tipos de leyes nacionales, provinciales y la Ley de Contrato de Trabajo, también sobre la jurisprudencia, y aquellos derechos vulnerados y su consagración normativa.

En el tercer capítulo trataremos la normativa en el derecho comparado, sobre su mayor y menor protección hacia los trabajadores, también se analizará la falta de normativas actuales y cuáles son las jurisprudencias más relevantes.

## **Capítulo 1- Nociones introductorias del *mobbing***

## **Introducción**

En este primer capítulo se buscará dar una idea de acoso laboral al que se denominará *mobbing*, siguiendo con el concepto, sus caracteres, tipología, demás figuras, personas intervinientes y como se manifiesta.

Mas adelante en los siguientes capítulos se presentará la legislación existente en Argentina y otros países, también la jurisprudencia que se ha dado en el tema, realizando un análisis crítico de la situación en nuestro país y redactando algunas propuestas que puedan servir como ayuda.

El número de casos de acoso laboral en nuestro país es cada vez más elevado. Nuestro país junto a otros, está posicionado en el mundo como uno de los países que tiene tasas de agresiones y acoso laboral muy elevados. La gran cantidad de trabajadores afectados por dicho fenómeno, y su importancia en la necesidad de avanzar en una mayor regulación sobre la materia. En cuanto a las enfermedades a causa del trabajo laboral, llevando hasta en casos discapacidades permanentes y totales, como en algunas situaciones hasta la muerte, estadísticamente cada día se presentan más frecuentemente.

### **1.1 Concepto**

Para definir el *mobbing* es bueno aclarar que, para dar un concepto preciso, se lo busca distinguir de otras figuras, que más adelante se abordarán, éstas son situaciones similares al *mobbing*, pero no idénticas.

Definición brindada por científicos y compartida por trabajos como Sara, Llovera y Alfaro (2012), el término “Acoso moral” fue acuñado por la psiquiatra Marie-France Hirigoyen “como toda conducta abusiva-gesto, palabra, comportamiento, actitud...-que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (p.1).

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

Velázquez (2002) nos dice que un grupo de expertos de la Unión Europea, la que este la denomina como “legal” la describieron como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa de cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío (p.2).

Spinola, (2012) lo mira desde una perspectiva penalista y nos dice que el *mobbing* es “una práctica ejercida en el ámbito laboral que se manifiesta en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona” (p.1).

Bustamante Casas (2008) manifiesta que “toda modalidad psicológicamente agresiva y denigrante dirigida al obrero, tendiente a su exclusión de la empresa, hecho éste por el cual, algunos autores lo denominan psico terror” (p.2).

Alena (2008) sostiene que” ciertas situaciones en que una persona o un grupo de ellas ejerce un comportamiento caracterizado por una violencia psicológica, de forma sistemática sea diariamente o una vez por semana, durante un tiempo prolongado, que puede ser varios meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo (p.1).

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

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

Como lo dice Gonzalez Pondal (2012), El acoso moral laboral es definido por la doctrina médica, sociológica y jurídica como una situación creada por un persona o grupos de personas quienes ejercen una violencia psicológica extrema, durante un tiempo prolongado y sobre una persona determinada (p.21).

Hay autores que manifiestan que para que se configure el *mobbing* debe probarse por lo menos 1 vez a la semana y continuarse por un lapso de por lo menos 6 meses, nos dice Contrera (Assad, Contrera & Contrera, 2010), de lo cual no estoy de acuerdo, se puede dar que durante una semana no exista ninguna clase de ataques y si en semanas posteriores, debería ser mientras más continuos sean los hostigamientos, más rápido se presenta la figura de *mobbing* (p.153).

A través de esta cantidad de conceptos de la temática, de diferentes autores pude extraer una conceptualización general sobre el *mobbing*; es la prolongación de violencia psicológica realizada hacia una o varias personas, por un tiempo prolongado y de manera habitual en el ámbito laboral.

## 1.2 Caracteres

Al diferenciar al *mobbing* de otras figuras, da lugar a mencionar aspectos que son de notoria relevancia entre uno y otros.

Antes de redactar las doctrinas, sobre sus caracteres, es de mucha importancia tener presente las repercusiones, que estos hostigamientos psicológicos generan en las víctimas, puesto a que cada uno de nosotros reacciona de una manera totalmente diferente ante estas situaciones desagradables. Algunas personas la afecta de gran manera y a otras no tanto.

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

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

En tanto Moyano Cofre (2007), afirma que “los elementos que caracterizan al acoso desde el punto de vista jurídico son: en primer lugar, ha de existir una conducta humillante o vejatoria “se refiere a estos elementos objetivamente (p.1).

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

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

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

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

De las diferentes posturas abordadas por estos autores parece apropiado extraer entre ellas los caracteres que posibilitan determinar una situación de *mobbing*: habitualidad, prolongación, y generalmente una relación de tipo asimétrica.

Este tipo de hostigaciones generan en las víctimas numerosas consecuencias como; físicas, psíquicas, morales, económicas, familiares, etc, (p.1).

### **1.3 Tipos de *Mobbing***

En cuanto a cómo se configuran ciertos tipos de *mobbing*, es importante tener presente que hay distintas formas de ejecutarlo, no solo en cuanto a los diferentes actos que pueden desarrollarse, sino también y fundamentalmente, las maneras en cuanto a los diversos criterios clasificatorios que se enumeraran a continuación.

Autores como Zurbriggen y Dallo (2014), nos dicen hay que distinguir la “violencia” del “acoso laboral”; La violencia busca el daño, por el daño mismo, es más esporádico, en tanto que el acoso laboral, busca que este daño genere resultados (hay intencionalidad y persistencia del accionar) (p.2).

Podemos distinguirlo en dos diferentes tipos: 1) Horizontal, es aquel que se da entre compañeros de similar cargo o 2) Vertical, que es aquel que se da entre personas de distintas jerarquías. Este a su vez puede ser Ascendente o Descendente; El primero se da de un inferior hacia su superior y en el segundo, el hostigamiento se da de un superior hacia su inferior.

Otros autores emplean una nueva categoría denominada acoso mixto “que tiene lugar cuando concurre el acoso vertical y horizontal” (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p.4).

El análisis realizado por Assad y Contrera (2010), es más específico en cuanto a su estructura.

**Según la direccionalidad de la conducta se reconocen dos niveles de direcciones del acoso:**

a. Vertical:

i. Descendente o clásico: es el que es llevado a cabo por el empleador o por un superior jerárquico inmediato que posee cierto grado de poder; contra un trabajador que resulta ser mucho más preparado y más calificado intelectualmente que el victimario; denominándose también a esta forma de hostigamiento como *bossing* (derivado del vocablo jefe).

ii. Ascendente (de abajo hacia arriba): es el que lleva a cabo un subordinado o superior jerárquico intermedio contra un superior con más rango.

b. Horizontal o colateral (interpartes): es el que se da entre iguales, de compañero a compañero. Los pares ven en la víctima un futuro y fuerte rival.

**Distintas clasificaciones del Mobbing, según los objetivos del acoso:**

a. Mobbing Estratégico: es el que utiliza dicha figura para timar a una de las partes intervinientes (el acosado). Encierra un fraude por excelencia. Se trata de un acoso ‘institucional’ porque forma parte de la estrategia de la empresa.

b. Mobbing de Dirección: es el acoso ejercido por la dirección de la institución. Se trata de un acoso de gestión u organizativo y puede tener dos objetivos: eliminar a un trabajador inteligente e independiente o forzar situaciones de esclavismo o stress laboral a la totalidad del grupo de trabajo.

c. Mobbing Perverso: es el típico acto de acoso, puesto que todo hostigamiento reconoce en su origen y desarrollo, la perversión. Es el más



significativo numéricamente, pues todos los casos de *mobbing* reconocen en menor o mayor medida un tinte perverso.

d. Mobbing Disciplinario: este tipo de acoso reconoce varios objetivos, el primero ‘domesticar’ a la víctima haciéndole entender que debe respetar el modelo institucional imperante en la empresa, debiéndose ‘adecuar al molde’. También se utiliza como método de ‘persecución y presión’ contra trabajadores que registran muchas bajas, ya sea por huelgas, por licencias por examen, por ausencias por enfermedad, por embarazo, etc.

### 1. El mobbing se origina desde la empresa o desde los trabajadores.

Se considera que esta clasificación realizada por Assad y Contrera (2010), es más profunda y adecuada, creo que también es interesante incluir a esta tipología, la denominada acoso mixto, puesto a que no siempre se puede manifestar entre un superior y un inferior, entre un inferior y un superior o entre iguales, ya también que hay casos de acoso laboral entre empleadores y empleados contra otra persona o grupo de personas (p.45).

Hay que tener presente que esta tipología de *mobbing*, no es una clasificación cerrada, sino que la misma sirve para lograr otros objetivos, las diferencias en los tipos permiten analizar supuestos que son diferentes desde lo fáctico y requeriría de diversas soluciones jurídicas. En cuanto a la prueba, que oportunamente se analizará más adelante, es de suma importancia ya que nos determinará a qué tipo de *mobbing* corresponde tratar.

## 1.4 Otras figuras

Desde este punto se analizará fundamentalmente los aportes que puedan realizar a futuro este tipo de figuras, no legisladas aun en nuestro país.

En el ámbito laboral son innumerables las situaciones que se pueden presentar, en donde la víctima se encuentra hostigada, esto no quiere decir que estas conductas se encuentren tipificadas y que puedan ser sancionadas.

Seguidamente se mencionarán aquellas conductas que parecen ser acoso laboral pero no lo son.

Nos cuentan Llovera, Alfaro, Bautista (2014), que existen figuras relevantes que encuadran como acoso laboral y otras no;

“A) Conductas consideradas como acoso laboral:

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

B) Conductas que no son acoso laboral: (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales”(p.6)

En tanto Assad y Contrera (2010), diferencian al *mobbing* con otras figuras que se dan no solo en el ámbito laboral, sino también en la vida cotidiana:

- Estrés laboral: un conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos del contenido de la organización o al entorno del trabajo.
- Acoso sexual: todo comportamiento coactivo – directo o indirecto, verbal o físico – de carácter estrictamente sexual, que es no deseado por la persona a quien va dirigido y que afecta su dignidad, incidiendo en forma negativa en el ámbito laboral donde los protagonistas se desarrollan
- Bullying: un fenómeno de continuado maltrato psicológico en la escuela que los niños padecen de manera frecuente y reiterativo y que les sitúa en un riesgo de daño severo en cuanto a padecer importantes secuelas psíquicas a medio y largo plazo.
- Burn out (síndrome de la cabeza quemada): conjunto de síntomas médico-biológico y psicosocial, inespecíficos, que se desarrolla en la actividad laboral como resultado de una demanda excesiva de energía.
- IJIME: figura de acoso en la sociedad japonesa, todo tipo de destrato que sufra o padezca cualquier niño o adolescente en edad escolar. La maniobra acosadora consiste en ‘captar’, ‘reclutar’, ‘someter’ a los jóvenes a un tratamiento violento o cuanto menos altamente perturbador.
- Whistleblowers (el que pita el silbato): para quienes dan a conocer situaciones, tratos fronterizos, hechos ilícitos o contrarios a la moral, en la fe o convicción de demostrar ante el resto de la sociedad la infracción a la ley, reglamento o prácticas profesionales. Son los informantes (p.17).

La diferencia planteada por González Pondal (2012), con otras modalidades de acoso como el *bullying* al que describe como “el acoso psicológico producido en el ámbito escolar por el propio alumnado”, o *elcybermobbing* (p.22).

Este mismo autor aclara que significa “acosar por medio del ciberespacio, que no es más que una herramienta, un medio, una táctica más con la cual cuenta el acosador para llevar a cabo sus deseos descarriados de producción de daño”, también nos nombra al *grooming* “una variante de acoso sexual. Son los recursos estratégicos con los que

cuenta una persona adulta para hacer caer sexualmente a un menor mediante la utilización de Internet.” González Pondal (2012, p.28).

Lo interesante de estas distintas conductas mencionadas anteriormente por distintos autores, es llegar a tipificarlas, como al *mobbing* y que puedan ser sancionadas desde el derecho en poco tiempo.

## 1.5 Personas intervinientes

En cuanto a las personas intervinientes en esta figura *mobbing*, se describirán en el siguiente punto. Anteriormente se mencionó que los actos que configuran los hostigamientos son varios, y se dan en diferentes momentos, teniendo como fin dañar a la víctima, y que esta abandone el trabajo. Las personas que intervienen en ese proceso son relevantes, seguidamente se evaluará su aporte, según diferentes doctrinas.

Según Bustamante Casa (2008), el problema tiene por protagonistas al menos dos sujetos. Por un lado, quien da comienzo al hostigamiento que se denomina *mobber*, se trata de una persona con poder, que directamente ejerce el ataque. La víctima es el trabajador o también denominado sujeto pasivo. Habitualmente puede existir un tercer componente que son llamados *side mobbers*, estos son sujetos ajenos a las partes, que pueden llegar a ser compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio, que, sin participar en forma directa en el acoso, consienten o colaboran con el mismo por conveniencia o perversión (p.2).

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

En cambio, Eduardo Caamaño Rojo (2016), nos divide en sujeto que acosa y al individuo o grupo que acosa; los que acosan

podrían ser el empleador o sus representantes, o bien, compañeros de trabajo. Así mismo, podría tratarse de terceros que usualmente se desempeñan en el lugar de trabajo o con los que se mantienen relaciones por causa del trabajo, como podría ocurrir, por ejemplo, con los trabajadores suministrados, trabajadores de empresas contratistas o subcontratistas, clientes, parientes del empleador, etc., dado que todos ellos conforman el ambiente de trabajo. Y los acosados que serán los trabajadores de manera individual o puede también ser acosado un grupo de ellos (p.5).

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

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

- Poseen una magnánima idea de su propia importancia
- Poseen ilimitadas ansias de éxito y poder
- Se consideran especiales y únicos
- Poseen una necesidad excesiva de ser admirado
- Piensa que se le debe todo a él
- Explota al otro en sus relaciones interpersonales
- Carece de empatía, aunque pueden ser muy brillantes socialmente
- Puede fingir que entiende los sentimientos de los demás
- Tiene actitudes y comportamientos arrogantes

También nos brindan Assad y Contrera (2010) sobre la víctima las características que señaló Marie France Hirigoyen (p.67):

- Alto grado de moralidad y compromiso por la palabra empeñada
- Acertado y acérrimo apego al sentido de la justicia

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

Los autores plantean que en este grupo de individuos “debemos diferenciar claramente los que cumplen un rol activo ayudando al acosador a hostigar a la víctima, es decir constituyen con el *mobber* el grupo de choque para con la víctima” y sostienen que “los pasivos adoptan una postura de simple espectadores del espectáculo que se proyecta ante ellos. Percatan el trato abusivo y discriminatorio (...) lo observan, pero la inercia se hace carne en ellos; (...) se callan” (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 68).

Por último y como conclusión de este círculo, es que todas estas personas facilitan o cubren el acoso, se convierten en colaboradores necesarios, logrando así el propósito del acosador. Es bueno aclarar que estos roles de diferentes sujetos son parte del proceso, que llevara a su fin. Desde un enfoque jurídico estas terceras personas podrán o no tener un rol muy importante como testigos en un futuro juicio.

## **1.6 Fases de *mobbing***

El proceso en que se ejecuta el *mobbing* no es de un solo acto, son varias conductas que se sostienen en el tiempo, este proceso se presenta en diferentes modalidades, en distintas fases que realiza el acosador, produciendo consecuencias diferentes para la víctima.

Según Assad y Contrera (2010) afirman que las fases del *mobbing* son las siguientes:

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

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

Millán (2007), nos habla de las etapas y las describe:

Para la organización son las siguientes etapas:

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

Para la víctima:

1. Se inicia el acoso moral en el trabajo

2. Se abre y profundiza el conflicto, porque el acoso es más incisivo y repetitivo
3. El acosado promueve la intervención de terceros
4. Hay un escalamiento de la violencia por parte del acosador y el acosado empeora
5. Período de huida o escape (p.5).

Los autores Agurto Gonzales y Tamayo Melgar (2009), comparten el modelo elaborado por Leymann, conocido como 'modelo de cuatro fases' (p. 4):

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

Este modelo de Leymann, nos brinda con una cierta claridad los momentos de acoso que sufre la víctima, más allá del mérito de cada uno de los modelos propuestos.

En este punto se trató de dar a conocer los momentos o fases en que se hace presente el *mobbing*, que tendrán relación directa con lo que el acosador pretende llevar a cabo.

Antes de finalizar, creo interesante destacar que es muy importante dimensionar si la afectación que estamos padeciendo es violencia laboral o acoso laboral, ya que son conceptualizaciones totalmente disímiles. La violencia laboral se manifiesta en un determinado momento, en cuanto que el acoso laboral su hostigamiento es persistente y continuo.

## **1.7 Conclusión Parcial**

Desde mi punto de vista creo y considero, que el *mobbing* comienza a partir del momento en que la víctima empieza a ser hostigada, desde ese instante estamos hablando de acoso laboral, teniendo el damnificado la posibilidad de denunciar, y no esperar a que esos tratos desagradables se sigan



reiterando de manera prolongada en el tiempo, y así poder frenar esas conductas.

Dado a la gran cantidad de casos de *mobbing* que van en aumento año tras año, teniendo en cuenta que muchos trabajadores; y no solamente los cargos de menor rango porque sabemos que el *Mobbing* puede ser horizontal, vertical y mixto; y considerando la amplitud de las características del acoso laboral que podemos encontrar, me resulta adecuado resaltar sus consecuencias (principal prueba a la hora de demandar) y los signos y síntomas psicológicos que la víctima manifiesta en estos tipos de hostigamientos: humillación, miedo, ansiedad, impotencia, frustración, baja autoestima, estrés, depresión, además de problemas físicos y sociales. En mi opinión es fundamental la denuncia después del primer episodio ocasionado, y no esperar a padecer dichas secuelas porque, además, generalmente, al pasar el tiempo resulta más difícil la denuncia porque el miedo los paraliza y los atrapa.

Resulta primordial la distinción de la víctima entre una provocación del o la acosador/a o un simple reto o un llamado de atención. También debemos mencionar de la importancia que tienen los terceros intervinientes, *side mobbers*, estos son sujetos ajenos a las partes, que pueden llegar a ser compañeros del trabajador afectado o personal jerárquico intermedio, que, sin participar en forma directa en el acoso, consienten o colaboran con el mismo por conveniencia o perversión, al ser denunciado el acoso, estas personas podrán ser testigos o cómplices en la investigación y en un futuro juicio.

Es bueno aclarar que no todos somos iguales cuando nos toca enfrentar este tipo de situaciones, lo que para algunos es algo normal, para otros no lo será, de igual manera es importante resaltar, que quien se sienta víctima de algún tipo de acoso laboral sepa en qué momento pedir ayuda.

Por otra parte, es necesario considerar el rol y las acciones que toman las organizaciones y/o empresas para prevenir, evitar y resolver dichas conductas.

## **Capítulo 2 -Legislación y Jurisprudencia en Argentina**

## INTRODUCCIÓN

En este capítulo se estudiarán cuáles son las disposiciones en nuestro país, tanto nacionales como provinciales y la Ley de Contrato de Trabajo, de una manera indirecta, ya que no se cuenta con una regulación específica sobre la problemática *mobbing*. Argentina aún no ha receptado en su legislación este fenómeno del *mobbing*. Alguna de las causas, quizás la razón de esta ausencia legislativa se deba a que usualmente la ley suele llegar tardíamente a la regulación de las conductas que pretende reglar; y el acoso moral en el trabajo, no parece ser la excepción.

A la falta de legislación sobre el acoso laboral, se desarrollarán en este punto los fallos jurisprudenciales en Argentina en relación a esta temática, cuáles son los aspectos que están pendientes, que la regulación necesita abordar y cuáles son los proyectos que se han presentado.

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

También se analizará en este capítulo los derechos que se vulneran a las víctimas de este acoso laboral, no solo en su habitud de trabajo, si no en post tarea diaria. Se buscará dar con una norma que consagre a todos estos derechos vulnerados y que pueda proteger a la víctima.

## 2.1 Legislación

En esta oportunidad se analizarán cuáles son las disposiciones que existen en Argentina de manera indirecta, ya que no se cuenta con regulación específica a nivel nacional que haya abordado a la problemática del *mobbing*.

Como plantea López Achaval (2007), “Argentina aún no ha receptado en su legislación este fenómeno del *mobbing*”. También señala cuáles son sus causas diciendo que “quizás la razón de esta ausencia legislativa se deba a que usualmente la ley suele llegar tardíamente a la regulación de las conductas que pretende reglar; y el acoso moral en el trabajo, no parece ser la excepción” (p.2).

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

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

### 2.1.1 Leyes Nacionales

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

De acuerdo a la estructura jerárquica de las leyes, en primer lugar, es bueno analizar a la Constitución Nacional, norma fundamental de nuestro ordenamiento jurídico. En cuanto a la normativa del texto propio de la Constitución Nacional, es importante señalar de qué manera se brinda un marco general en materia de derecho del trabajo.

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

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

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

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

Bidart Campos (2006), además del análisis constitucional general del derecho al trabajo, plantea una reflexión en relación a qué son las condiciones dignas y equitativas de labor y plantea que “se vincula con la propia dignidad humana empeñada en el trabajo y con el plexo de valores constitucionales”, y agrega que además de la remuneración y duración “podríamos añadir que ellas se satisfacen también mediante la comodidad, higiene y decoro del lugar donde el

trabajo se presta, y mediante la debida atención de las situaciones personales del trabajador (edad, maternidad, capacidad disminuida, etc.)” y concluye afirmando que las condiciones dignas y equitativas “apuntan a un aspecto material u objetivo (lugar o modo de trabajo) y a otro personal o subjetivo (situación personal del trabajador)” (p. 196).

Miroló (2003) señala y analiza los derechos individuales de los trabajadores y los enumera; condiciones dignas y equitativas, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, retribución justa e igual remuneración por igual tarea (p.113).

A continuación, se analizará detalladamente, las disposiciones del texto constitucional que se ven vulneradas en los supuestos de *mobbing*.

Es interesante mencionar el análisis que realiza González Pondal sobre varios artículos de nuestra ley fundamental, donde identifica todos los supuestos que se vinculan y sostiene que el *mobbing* contradice a dichos artículos: El Preámbulo, puesto que no busca afianzar la justicia, consolidar la paz, promover el bienestar general ni asegurar los beneficios de la libertad, sino que constituye una conducta condenable por Dios. El artículo 14 puesto que se ataca ese ‘derecho a trabajar’, cuando pretende la retirada del dependiente de la empresa. El artículo 14 bis en relación a las ‘condiciones dignas y equitativas’ de labor, cuando se torna insufrible la relación laboral, el mismo artículo 14 bis en relación a las ‘jornadas limitadas’ en tanto se exceden en explícito daño al trabajador, violándose el ‘descanso’ y las ‘vacaciones’, también el artículo 14 bis si el acosador echa mano al recurso de reducción de sueldos, atentando contra la ‘retribución justa’ y la disposición de ‘igual remuneración por igual tarea’, luego el artículo 14 bis en relación a la “estabilidad del empleado público”, si se trata del hostigamiento psicológico ocurrido en el ámbito de la administración pública. El artículo 15 en tanto dispone que en la ‘Nación Argentina no hay esclavos’, dado que se pretende instaurar una suerte de esclavitud con el sometimiento, desquiciada a la voluntad antojadiza de quien manda. El artículo 16 que determina que todos los

habitantes ‘son iguales ante la ley’. El artículo 17 en tanto establece que ‘la propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley’. El artículo 18 que expresa la abolición de ‘todo tipo de tormento’. El artículo 19 que dispone que ningún ‘habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe’ (Gonzalez Pondal, 2012, p. 63).

Son varias las disposiciones que se ven vulneradas ante diferentes casos de *mobbing*. Se entiende que ante cada caso en concreto se deberá analizar cómo se fueron dando los hechos y en qué situación se violan de mayor o menor medida los derechos constitucionales.

Los jueces cumplen un rol fundamental, en cuanto a su interpretación se refiere, son ellos quienes les darán el alcance y aplicación correspondiente, a la referida carta magna.

Llegado el momento de regular la figura del *mobbing*, se debería trabajar armoniosamente junto con la Constitución Nacional, de manera que se puedan estructurar leyes protectoras, que no vulneren a nuestra ley madre.

### **2.1.2 Otras disposiciones Nacionales y Leyes Provinciales**

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

Es de suma importancia que la falta de sistematicidad del ordenamiento jurídico, no quiere decir que las personas no gocen de todo el conjunto de derechos, y que será cuestión de análisis en cada caso concreto, ver cuáles son las prerrogativas que en dicha oportunidad corresponde aplicar y de qué manera se articulan con otras.

Se detallan a continuación aquellas leyes que de manera directa se vinculan con el acoso laboral, sólo en aquellas disposiciones que se hablan sobre este tema.

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

Esta ley de Riesgos del Trabajo que modifica el artículo 75 de la Ley 20744 de Contrato de Trabajo, en varios de sus artículos más relevante nos habla del acoso laboral.

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

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

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

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

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

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



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

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

Se analiza también la importancia de su preámbulo que reconoce que:

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

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

La importancia de este decreto, es muy significativa, y además protector de los derechos de los trabajadores en caso que sientan lesionados sus derechos. La respuesta a esta vulneración de derechos debe ser dada con contundencia y sin ningún tipo de vacilación.

#### **2.1.2.2 Ley 23.592 antidiscriminación**

Se puede afirmar de esta norma de alcance general que puede ser aplicada cualquier rama del derecho, ya que no fue diseñada para alguna disciplina específica.

Esta ley fue sancionada en 1988 y se refiere a “crear medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.” (Tomasetti, 2014, p.5).

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

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

Luego los artículos 2 y 3 transcriben como castiga el estado poniéndose de manifiesto, a quienes incurran en violaciones de los derechos fundados en motivos discriminatorios sancionando con prisión tales acciones.

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

Desde la aprobación de dicha ley, es un claro avance en la cuestión de género; brindando protección a las mujeres, de aquellas conductas que podrían ser *mobbing*.

Gonzalez Pondal (2012), sostiene, que “conforme surge de algunas estadísticas, las mujeres son las más afectadas por los comportamientos realizados por los *mobbers*” (p.81).

Luego afirma que, es significativa la regulación en materia procedimental en tanto dispone que los organismos estatales deberán garantizar a las mujeres: la gratuidad de las actuaciones judiciales y del patrocinio jurídico preferentemente especializado; recibir protección judicial urgente y preventiva; la protección de su intimidad; recibir un trato humanizado evitando la revictimización, y la amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 81).

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

La sanción de esta ley le dio al empleado público nacional tranquilidad en cuanto a su estabilidad laboral se refiere, que durante varios años fue ignorado, este derecho a la estabilidad laboral significa nada más ni nada menos que permanecer en el cargo.

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

A modo de conclusión sobre el análisis de las disposiciones que de manera indirecta se vinculan con el *mobbing*, cabe señalar el planteo que al respecto efectuó López Achával (2007), sostiene que: el acoso moral no es una enfermedad para la víctima, ni mucho menos un accidente. En todo caso, el *mobbing* puede ser considerado causa, agente, que lleve eventualmente al trabajador a un accidente de trabajo o a la configuración de enfermedades profesionales (p. 3).

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

Sosteniendo que, esta regulación no habla de la temática abordada *mobbing*, haciendo difícil su aplicación a ciertos casos sobre esta problemática.

#### **2.1.3 Leyes Provinciales**

Entrando en las disposiciones provinciales, y el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se afirma que han avanzado sobre regulaciones más cercanas a la figura del *mobbing*, que ayudarían a otras provincias como ejemplo, y a sacar conclusiones de lo que no es correcto.

### **2.1.3.1 Buenos Aires: Ley 13.168**

Esta ley desde su publicación en 2004, busca erradicar la violencia laboral en el ámbito de la Administración pública; la misma configura la lucha contra el psicoterror laboral, repetida en este ámbito con mucha frecuencia.

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

### **2.1.3.2 Santa Fe: Ley 12.434**

Esta ley le a los sindicatos de trabajadores una suerte de guía para que estos intervengan ante las denuncias de este tipo de acosos, dándole a la víctima atención y contención.

Desde su publicación en 2005, se refiere a “prevenir, controlar y sancionar la violencia laboral y brindar a los trabajadores la protección necesaria extendiéndose a los denunciante y testigos del hecho.” (Tomasetti, 2013, p. 3).

Refiriéndose a su definición de violencia laboral, afirma que es “toda conducta activa u omisiva ejercida en el ámbito laboral por funcionarios o empleados públicos que constituya un abuso de poder materializado, inequidad salarial fundada en razones de género,

maltrato físico, sexual psicológico y social del trabajador.” (Tomasetti, 2013, p. 3).

Aclarando sobre un aspecto relevante que, deja establecida la obligación del Estado a que protege no sólo a las víctimas, sino también a denunciantes y testigos, en estos casos prescriptos anteriormente.

### **2.1.3.3 Tucumán: Ley 7232**

Desde su publicación en 2002 su principal meta fue la erradicación y eliminación de la violencia laboral.

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

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

### **2.1.3.4 Misiones: Ley 4148**

Unas de los primeros proyectos sancionados en cuanto a violencia laboral se refieren, es el de esta provincia.

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

### **2.1.3.5 Entre Ríos: Ley 9671**

Esta ley es aprobada en esta provincia a favor de los trabajadores estatales y privados, aplicando multas desde diez a cincuenta sueldos.

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

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

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

Hay provincias en nuestro país que al día de la fecha aún no avanzaron en la materia.

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

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

Bustamante Casas (2008), señala que la ley 1225 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sólo rige para los trabajadores dependientes de la administración pública local (p. 1).

Es bueno de destacar lo referido por López Achával (2007), afirma que “la única legislación en la materia se ha dado a nivel de

Empleo Público”; y de ello cabe hacer la salvedad del caso de Entre Ríos que sí rige para el ámbito privado (p. 2).

#### **2.1.4 Ley de Contrato de Trabajo**

Se analizará, la Ley de Contrato de Trabajo, la estructura central del derecho laboral en nuestro país.

Esta ley de gran importancia, en nuestro ordenamiento, no hace referencia de manera expresa al *mobbing*. Pero si se destacaran, ciertas disposiciones que garantizan derechos y condiciones para los trabajadores que se vean vulnerados en situaciones de acoso laboral.

Aclaran, Assad, Contrera y Contrera (2010), que las disposiciones del artículo 75 de la ley de contrato de trabajo que “si bien el *mobbing* va mucho más allá de un incumplimiento contractual y da lugar a resarcimiento con base en el derecho común, ello no excluye el deber de indemnidad que recae sobre el empleador”. Siguiendo con las obligaciones que caen sobre el empleador en base al artículo 75 sostienen que “los daños que sufra el trabajador como consecuencia de incumplir con el deber de seguridad deberán ser reparados por las normas que regulan sobre daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales” (p. 112 y 113).

Destacando al artículo 76 que se vincula con el “deber seguridad por parte del patrón”, se entiende como una disposición relacionada con la temática propuesta.

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

Tomasetti (2013), menciona a los artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que son aplicables al tema, a saber: “62

‘obligación genérica de las partes’, 63 ‘principio de la buena fe’, 65 ‘facultad de dirección’, 66 ‘ius variandi’, 75, ‘deber de seguridad’, 78 ‘deber de ocupación’, 81 ‘igualdad de trato’, 242 ‘extinción del contrato por justa causa’” (p.2).

Es muy importante aclarar, que tanto la Ley de Contrato de Trabajo como nuestra Carta Magna, no regulan de una manera específica el *mobbing*, pero si podemos tomar de estas, derechos del trabajador que deben ser respetados. Aunque no exista normativa específica sobre el *mobbing*, no quiere decir que no se pueda aplicar a estos casos, donde la víctima se encuentra vulnerada de sus derechos.

En el siguiente apartado se extraerá los artículos relevantes que refieren de manera indirecta a la figura de Acoso Laboral o *Mobbing*:

- Artículo 17: prohíbe hacer discriminaciones.
- Artículo 62: menciona que las partes están obligadas activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la mentada ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

#### (OBLIGACIÓN GENÉRICA DE LAS PARTES)

- Artículo 53: hace referencia a la buena fe
- Artículo 65: a la facultad de dirección.
- Artículo 66: concede a la empleadora la facultad para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Sin embargo, existen situaciones que no constituyen un mero exceso en las facultades de dirección y de organización de la empleadora, sino que importan un comportamiento deliberado e ilícito como el acoso laboral



que se expresa como ejercicio deliberado y abusivo del poder. (IUS VARIANDI).

- Artículo 68: refiere a las modalidades de su ejercicio

- Artículo 81: igualdad de trato

- Artículo 172: capacidad y prohibición de trato discriminatorio.

En estos artículos se detalla de una manera muy clara, aquellos derechos de los trabajadores que deben ser respetados y protegidos en su ámbito.

## 2.2 Jurisprudencia

Se analizarán en este punto los fallos de mayor relevancia en materia de acoso laboral, que son de mucha importancia en nuestro país, ya que han dado un gran avance, pese a no tener todavía regulación en esta materia.

En cuanto a la falta de normativa para valerse en la temática, estos fallos son claves, además es herramienta fundamental para aquellas víctimas que sufren algún tipo de acoso laboral, que podrían ser tipificadas como *mobbing*.

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

### Caso 'Dufey'

Este primer fallo<sup>1</sup> argentino que reconoce al *mobbing* como causal de despido indirecto, esta sentencia fue efectuada por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro el 6 de abril de 2005.

En este caso quien demanda pretendía una recategorización de su cargo, debido a las funciones, que le habían encomendado sus superiores a las que

efectuaba habitualmente; de ello surge de las piezas que constan en el expediente solicitando se le reconociera la categoría de supervisora.

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

---

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

La víctima había manifestado en los hechos que habría sufrido actos que se podrían ser denominados *mobbing* como consecuencia de las injurias graves dirigidas por la parte demandada manifestadas en el total desconocimiento de las tareas que la misma desempeñaba; ante esta situación dio lugar a que la actora se sometiera a consultas médicas y a una terapia psicológica.

El perito le aconseja suspender sus actividades por quince días y además un prolongado tratamiento.

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

Es evidente, y cabe recalcar que la enfermedad sufrida por la víctima es fruto del conflicto laboral y las repetidas acciones de desprestigio en cuanto a las tareas que desempeñaba la víctima, acciones propias del hostigador, además de negarse a recibirle los certificados médicos que exhibía la actora a la demandada.

Este es el primer fallo argentino que reconoce al *mobbing*, haciendo lugar de manera parcial el recurso extraordinario de inaplicabilidad interpuesto por la actora, reconociéndose de esta manera la persecución laboral sufrida por la víctima (Tomasetti, 2013, p. 5).

Es bueno señalar que estos casos de *mobbing* ocurren frecuentemente, donde el empleador se niega a recibir cierta documentación por parte del trabajador, desacreditando todo tipos de certificados o informes que se le presente, ante estos casos es importante que la víctima proteja su salud, denunciando al hostigador ante la justicia, con la prueba suficiente que acredite los hechos mencionados, y así no permitir que estos actos dejen a consecuencias psicológicas o físicas en su cuerpo.

### **Caso ‘Q. B. J.’**

En palabras de Tomasetti (2013): Este es uno de los últimos casos<sup>2</sup> dictaminados por la Sala VII de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la Capital Federal. El tribunal acoge la denuncia sobre violencia laboral haciendo lugar al reclamo de la parte actora de un despido originado en un estudio jurídico.

La parte actora se desempeñaba como secretaria de un estudio jurídico en el mes de abril de 2004 y presentó una carta a la empleadora en donde manifestaba las diversas situaciones padecidas a consecuencia de los actos o conductas de hostigamiento cometidas.

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

Sin embargo, luego de la apelación interpuesta por la demandante, la Sala VII consideró que «era impensable que tratándose

de una empleada de casi 12 años de antigüedad no haya merecido una mayor atención o estudio antes de decretarse el despido»; agrega que «el hecho de que aquellas manifestaciones resultasen insustanciales no implica que no merecieran de parte del empleador un mayor análisis que el realizado a la hora de disponer el despido». (Tomasetti, 2013, p. 5).

En este caso se puede revisar que la parte empleadora no tuvo en cuenta los años de relación laboral, para realizar el despido de la trabajadora, no solo que la víctima sufrió ciertos hostigamientos, sino que también a la hora del despido su trato fue como el de una persona sin conocimientos o a prueba, y no como lo hubiese merecido una trabajadora con el cargo de secretaria, debiendo el empleador realizar un mayor análisis antes de realizar el despido.

---

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

### **Caso Veira**

En cuanto a este caso<sup>3</sup>, la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo hizo lugar a un planteo por acoso moral promovido por una empleada que se consideró despedida por persecución laboral. Sobre la base de la prueba testimonial, considero que había quedado acreditado que la actora sufría hostigamiento en su trabajo por parte de dos empleados jerárquicos de la firma demandada, los codemandados Sres. Tarrío y Piro, quienes acosaban moralmente a la trabajadora.

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

La Cámara Laboral confirmó la decisión de primera instancia en cuanto concluyó "que el acoso sufrido por la trabajadora provocó una continua y

creciente aflicción y parecía no tener por finalidad hacer insostenible la continuidad de la relación laboral" y condenó a la empresa a pagar las indemnizaciones correspondientes a la ruptura del vínculo laboral, además del daño moral. El voto fue de los Dres. Guibourg y Eiras quienes sostuvieron que "el acoso moral en el trabajo consiste en cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos, y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo".

La singularidad del caso es que los magistrados resolvieron extender la condena por daño moral a los empleados superiores jerárquicos por considerarlos autores del acoso denunciado. El tribunal entendió que procedía la solidaridad en ese caso por haber sido los dependientes codemandados los causantes directos del daño ocasionado. Además, se basó el fundamento de la condena en el "deber de guardar cierto cuidado o prudencia en los comportamientos para evitar la expansión innecesaria del riesgo al que, con nuestros actos, exponemos a las demás personas".

---

<sup>3</sup> Veira Mónica c/ editorial perfil SA/ despido. Cámara nacional de apelaciones del trabajo sala iii. 12/07/2007

Estas situaciones de ciertos tipos de discriminación dentro de las organizaciones por parte de superiores, que dañan moralmente a las víctimas con sus dichos o acciones, hoy en día están disminuyendo gracias a este tipo de fallos que garantizan y dan tranquilidad de alguna manera a estos trabajadores acosados por sus propios compañeros, solo por tener cargos más elevados, sin dejar de esta figura se pueda tipificar lo antes posible.

### **Caso 'Plaut'**

Sobre este caso<sup>4</sup> en particular es interesante revisar de qué manera la Cámara revocó el fallo de primera instancia, porque: Sostuvo que las ofensas al derecho a la intimidad pueden materializarse por el acoso sexual en la esfera laboral, siendo causa de aflicción,

mortificación, apesadumbramiento, dolor, angustia, humillación y desmedro de la dignidad, todas ellas afecciones legítimas de la zona espiritual íntima y reservada de la persona, que resulta ser sujeto pasivo de tal accionar, mereciendo en su caso el reproche de la ley y una adecuada reparación.” (Bustamante Casas, 2008, p. 5).

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

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

Hoy en día con la ola de femicidios ocurridos y que saltan a la luz día tras día, a los magistrados no les tiembla el pulso en el momento de condenar a estos acosadores. Si bien se protegió a la víctima con una indemnización, se debería haber sancionado penalmente esta conducta.

---

<sup>4</sup> Cámara Nacional Civil, Sala M, “Plaut, Mónica c/Cía. De Servicios Hoteleros S.A. s/Daños y perjuicios”  
05/06/2001

### **Caso ‘Llambir’**

En este fallo<sup>5</sup> la Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba sostuvo que: La empresa claramente violentó el dispositivo del art. 78 de la L.C.T en su primer párrafo cuando dispone: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”. (Bustamante Casas, 2008, p. 6).

En este caso lo que sucedió fue que un grupo de trabajadores, entre los cuales se encontraba la señora María Llambir comenzaron a sufrir intromisiones

en su faz privada por parte de la demandada, ya que ésta le cambió las claves de informática y teléfono, además de tenerlos sin nada que hacer y ejerciendo constantes presiones para que se retiren aceptando una indemnización que de hecho era muy inferior a la que les correspondía legalmente.

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

---

<sup>5</sup> Excelentísima Cámara Laboral de Córdoba – Sala Décima “Llambir, María E. c/ Aguas Cordobesas S.A.” 11/11/2004

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

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

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

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

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

<sup>11</sup> Cámara Nacional de Apelación del Trabajo, Sala IX, “V.A., R. c/ Pinares de Carrasco SA” – 1/10/2009

Por otro lado, es importante tener presente que hay jurisprudencia de otros países que también se ha expedido en relación a la figura del mobbing. Sin embargo, no se avanzará en el análisis de dichos aspectos, en tanto el derecho comparado se tratará en el siguiente capítulo.

### **2.3 Derechos vulnerados**

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

Se analizarán seguidamente las exposiciones que los diferentes juristas han realizado en la materia, incluso reseñando casos de leyes que dejan asentados cuáles son los bienes que buscan proteger.

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

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

El trabajo en condiciones dignas y justas

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

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

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



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

- Deber de brindar seguridad y condiciones dignas de trabajo, adoptando las medidas necesarias para evitar daños a la persona o dignidad del trabajador
- Obligación de ejercer las facultades de dirección, *ius variandi*, disciplinarias y de control, con prudencia y razonabilidad, dentro de los límites.
- Respetar el derecho a la intimidad del trabajador
- Deber de ocupación: cuando no se le otorga tarea específica
- No realizar conductas discriminatorias (p.1).

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

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

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

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

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

El derecho del trabajador a la ‘ocupación efectiva’.

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

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

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

Es bueno aclarar, en función de lo expuesto, en la consideración de los autores, la base de los derechos que deben protegerse y que son vulnerados en los casos de *mobbing*, son los que se vinculan de manera directa con la dignidad humana.

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

En cuanto a las precisiones realizadas, se puede extraer los bienes jurídicos y derechos fundamentales que vulnera el *Mobbing* y merecen de protección jurídica inmediata frente a este tipo de situaciones: vida, honor, salud, intimidad, integridad física, psíquica y moral.

## **2.4 Conclusión Parcial**

Luego de haber revisado este capítulo en lo que respecta a la legislación existente en nuestro país, tanto a nivel nacional como provincial se concluye diciendo que, teniendo en cuenta que se trata de un fenómeno, en donde el trabajador es hostigado recurrentemente, y que no está contemplado por leyes, es necesaria una reforma jurídica que permita contar no sólo con leyes sino también con un organismo específico a los fines de que los trabajadores puedan denunciar el acoso laboral y proteger sus derechos. Mientras tanto, como actualmente en Argentina no hay Ley que ampare esta problemática, para resguardar es beneficioso enfocarse en la vulnerabilidad de los derechos y

bienes a proteger. Para lograr que en nuestro país sea regulada la figura del *Mobbing* expresamente necesitamos saber qué es lo que la misma menoscaba. Para encontrar una solución, en su falta de regulación, primero debemos concentrarnos en demostrar que derecho se vulnera sosteniendo que se trata de una problemática de alcance personal, laboral e institucional de gran trascendencia actualmente.

También es fundamental resaltar la importancia de los fallos jurisprudenciales argentinos, es la mirada de los magistrados que plasma la necesidad de incluir a esta figura a nuestras leyes. Algo fundamental que debemos tener en cuenta es que los derechos vulnerados en el ámbito laboral no siempre refieren a una situación de *Mobbing*. Por esto es primordial analizar con objetividad los hechos desarrollados y en base a eso proceder a la utilización de los mecanismos específicos para protegerlo. El artículo 14 bis dándole al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor, pero en todos los tipos de *mobbing* en mayor o menor grado afectan esta garantía consagrada constitucionalmente. El artículo 15 dispone que en la ‘Nación Argentina no hay esclavos’ vinculando la esclavitud con el sometimiento. El artículo 16 que determina que todos los habitantes ‘son iguales ante la ley’, vincula al *mobbing* con la desigualdad. El artículo 17 en tanto establece que ‘la propiedad es inviolable, y ningún habitante de la Nación puede ser privado de ella, sino en virtud de sentencia fundada en ley’. El artículo 18 que expresa la abolición de ‘todo tipo de tormento’. El artículo 19 que dispone que ningún ‘habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe’. En cuanto a la Ley de Contrato de trabajo si bien nos da una clara noción en la reparación de ciertas acciones de acoso laboral y sus respectivas indemnizaciones, creo que es este uno de los instrumentos necesarios en donde puede estar inserta la figura de *mobbing*, con su debida sanción en el congreso nacional.

En cuanto a la Ley de antidiscriminación en la descripción del artículo 1, habla de la obligación de reparar los daños injustamente causados a quienes hayan sido vulnerados de alguna manera en sus derechos y garantías reconocidos en la Constitución, principalmente motivos de carácter discriminatorio.

Luego los artículos 2 y 3 transcriben como castiga el estado poniéndose de manifiesto, a quienes incurran en violaciones de los derechos fundados en motivos discriminatorios sancionando con prisión tales acciones.

Al hablar de la Ley de la protección integral de las mujeres desde la aprobación de dicha ley, es un claro avance en la cuestión de género; brindando protección a las mujeres, de aquellas conductas que podrían ser *mobbing*. Demasiado argumento, doctrinas y jurisprudencia se registran para llegar a aprobar proyectos que aseguren la tan anhelada ley, falta solo coraje y valentía de ciertos sectores de nuestro gobierno, para lograr un consenso en esta problemática.

Para comenzar a brindar soluciones en Argentina, sobre la incorporación de la figura *mobbing* a nuestra normativa, deberíamos en primer lugar, por calificar al *mobbing* como una figura autónoma, con una legislación especial, luego sin ningún temor incorporarla en Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, que es la encargada de la regulación del sistema laboral argentino.

## **Introducción**

En el siguiente capítulo se tratarán las legislaciones existentes en Europa y en Colombia, que han tomado medidas ejemplares en la materia,

dando una gran participación al Estado para evitar que continúen vulnerándose la integridad moral y física de las personas.

También se señalarán aquellas normas de tratados en que nuestro país está adherido, y que contribuyen una fuente esencial sobre la temática. Se abordarán de manera minuciosa los proyectos presentados en nuestro congreso y que aún no tienen sanción necesaria.

Luego y para finalizar con el capítulo se evaluarán los puntos en donde nuestro ordenamiento deba ir dirigido, necesitando el avance hacia una ley que proteja a todas aquellas víctimas de acoso laboral.

### **3.1 Normativa extranjera vinculada**

De una manera indirecta anteriormente se manifestó que existen cantidades de fuentes que se refieren al *mobbing*, que se puede afirmar que protegen y dan garantías a los actos donde las víctimas se encuentran vulneradas.

Una de las maneras de abordar jurídicamente, en cuanto al planteo realizado en el apartado anterior, es revisar que derechos se encuentran vulnerados, y desde esa situación, explicar la configuración del *mobbing*.

En este punto se abordará todas aquellas normas de los Tratados Internacionales que hacen referencia a derechos y garantías que deben ser protegidos y que el *mobbing* vulnera. Se puede decir que algunas de estas disposiciones son derecho vigente en nuestro país, a partir de la Reforma de la Constitución Nacional en 1994 y su inclusión en el artículo 75 inciso 22.

Estos instrumentos de alguna manera indirecta, dan una cierta protección en las situaciones afectadas por el *mobbing*.

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

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948).
- El Convenio OIT 111, Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado por Argentina (1958).
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1967).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica) (1969).
- La Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) (p. 2).

Estos instrumentos que se mencionaron anteriormente, se refieren en sus disposiciones con el tema bajo análisis en el presente trabajo. Seguidamente se mencionarán los aspectos más importantes, pero de manera textual se podrá observar en el anexo al final de este trabajo.

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

En nuestro continente la declaración existente, consagra derechos y reglas de interpretación en su preámbulo y en algunos artículos de relevancia; que dan a la persona protección a su dignidad y prohíben toda forma de discriminación por cualquier causa.



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

Efectuado un análisis del Preámbulo de este instrumento, lo que se busca es dar un marco regulatorio integral que permita a las personas gozar libremente de sus derechos, en libertad e igualdad, garantizando también, protección ante los ataques; lo que se constituye como fundamento de base para condenar los casos de *mobbing*.

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

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

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

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

Como se puede observar en esta declaración y con lo redactado del siguiente instrumento, se verá que son muy similares los bienes jurídicos y derechos merecedores de protección en relación a los que surgen de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

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

En cuanto a la Declaración Universal de Derechos Humanos que se refieren a derechos que podrían ser vulnerados en casos de *mobbing*; y que constituyen derecho vigente en nuestro país, por el artículo 75 inciso 22 de la

Carta Magna; pueden señalarse fundamentalmente los artículos 1, 2, 7, 12, 4 y 5. Se remite a su lectura en el anexo obrante al final del presente trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

El valor agregado de este documento, es que constituye regulación específica en materia social y laboral; por lo que de manera directa hace

referencia a las conductas que posiblemente podrían ser consideradas como típicas de acoso laboral y de otras figuras semejantes.

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

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

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

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

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

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

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

El artículo 8, muy importante por cierto otorga la permisión a los trabajadores de crear y elegir sus respectivos sindicatos. Son libres de elegir a

que sindicato afiliarse, aunque algo fundamental destaca: a pesar de tener libre elección de sindicatos, deben obligatoriamente respetar lo que cada uno de sus estatutos establezcan en las respectivas organizaciones.

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

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

Este documento fue elaborado en Nueva York en 1966 y reviste importancia en tanto dispone cuáles son aquellas conductas prohibidas, muchas de las cuales podrían ser consideradas típicas del *mobbing* las que enumera el artículo 26, que garantiza la igualdad ante la ley y la prohibición de cualquier forma de discriminación.

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

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

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

Este instrumento, de gran valor por sus aportes y que constituye derecho vigente en nuestro país, contiene numerosas disposiciones de relevancia para la temática, entre las que cabe señalar los artículos 5 y 11 que regulan el derecho a la integridad personal y la protección de la honra y de la dignidad, respectivamente; que se transcriben en el anexo correspondiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.2 El *Mobbing* y su Regulación en el Derecho Comparado**

En este punto se analizará las regulaciones de algunos países, que hacen referencia a los casos del *mobbing*, países de Europa y otros de América Latina; que pueden servir como punto de referencia para revisar luego la situación en Argentina.

Desde esta mirada se observa como trataron la temática diferentes países, regulando la situación del acoso laboral.

#### **Bélgica**

En algunos países escandinavos, el término de acoso laboral o *mobbing* llegó en los años 90, para que sus estados comiencen a dar ejemplo en la materia.

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

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

crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (p. 5).

En cuanto a la Ley belga cabe aclarar que regula la violencia laboral, que no es lo mismo que acoso laboral. Si bien tienen sus semejanzas, también se encuentran diferencias.

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

## **España**

En este país la legislación está tipificado en el Código Penal de España, dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, esta reforma trata de dar respuestas penales a las apariciones, de conductas acosadoras de hostigamiento y abuso.

Es de suma importancia lo que resalta Tomasetti (2013), al afirmar que ha sido definido como un ‘psicoterror laboral’ y enumera sus manifestaciones más comunes, a saber:

- Las acciones ejercidas contra la reputación de la víctima
- Las acciones ejercidas contra la dignidad
- La manipulación de la comunicación o la información
- Las acciones contra el ejercicio de sus actividades laborales (p 5).

A su vez Sara Llovera y Alfaro (2014) analizan el estatuto de los trabajadores (año 1995) sostienen que “el acoso moral constituye una de las causas que pueden dar lugar a la extinción del contrato por voluntad del trabajador de acuerdo con lo previsto en las letras a y c del apartado primero del artículo 50” y luego agregan que “también el caso moral podría dar lugar a una causa de despido disciplinario, en el

supuesto del acosador, de acuerdo con la previsto en la letra c del apartado segundo del art. 54” (p. 14).

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

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

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

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

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

Cabe resaltar que la legislación española en lo que a sanción sobre esta figura refiere ya que lo cataloga como injuria grave. Es decir, no estamos hablando de un simple hostigamiento, sino de algo muy complejo que como sucede en España debería pasar en Argentina al momento de tratar un caso concreto y determinar la sanción que le corresponda.



Siendo de esta manera esencial esta variedad de normas en nuestro país, teniendo muy en cuenta las medidas que ha tomado el derecho comparado y comenzar a dar soluciones sobre esta temática.

## **Francia**

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

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

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

Es de destacar la regulación francesa en cuanto al acoso laboral se refiere ya que es reglamentada de dos maneras. Por un lado, y fundamental, regula la figura autónomamente en un artículo en el Código laboral conceptualizándolo.

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

## **Italia**

El acoso laboral está muy extendido en todo Italia se estima que un 10% de su población de trabajadores a sufrido algún tipo de acoso laboral.

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

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

Se puede decir que en cuanto a las causas del *mobbing*, es posible apreciar la existente competencia en las organizaciones, brindando fundamentos que explican el porqué de estos acosos.

Es un poco curioso lo que pone de manifiesto la figura del *Mobbing* en Italia porque la víctima se ve castigada desde 2 puntos de vista: por un lado, sufre el acoso propiamente dicho, pero por el otro queda imposibilitada de efectuar una reacción que le permita enfrentar un problema de estas características. Parece que queda en una situación de indefensión de tal magnitud que no puede reaccionar ante tal problema.

En Italia es de destacar que la influencia en el desempeño dentro de las organizaciones, será fundamental a la hora de analizar a la víctima, la competencia en el ámbito laboral es desmedida, y aquel que rinda menos en el trabajo sufrirá mayores consecuencias.

## **Suecia**

Es este el pionero en la materia, lo aplico a psicología laboral, primer país de la Unión Europea en promulgar una ley contra el acoso moral en 1993 a través de la ley "*Victimization at work*".

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

1. Que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo
2. Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. (Velázquez, 2002, p. 3 y 4).

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

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

## **Colombia**

En América latina quien ha regulado el acoso laboral es Colombia.

Señala, Tomasetti (2013), haciendo referencia a la sanción de la Ley 1010 en el año 2006, que se refiere al acoso laboral:

Es toda conducta persistente y demostrable ejercida de parte de un empleador, un jefe, superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno encaminado a infundir el miedo, intimidación, terror y angustia, a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (p. 5).

Es de destacar que lo que se buscó tipificar en estas normas, es centrar el objetivo que seguían esas conductas dañosas.

Se puede señalar que los acosadores persiguen múltiples finalidades al momento de los hostigamientos, cabe destacar que a mi juicio existe una doble

finalidad, resaltando se de las demás: por un lado que la persona abandone voluntariamente el puesto de trabajo evitándose así el pago de una indemnización, y por el otro, neutralizar a la víctima cuando los superiores creen que dadas las excelentes capacidades que posee la víctima pueda acarrear una amenaza a la estabilidad de los propios jefes.

### **3.3 Proyectos de ley presentados en Argentina**

Se detallará en este punto los diferentes proyectos de ley que se han presentado en nuestro país y sus aspectos más sobresalientes, y así tener una idea de la situación en que se encuentra esta temática.

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

Luego critica el proyecto de la diputada Elisa Carrió por considerar “completamente (...) improcedente la pretensión de que el acosado al que la justicia le ha dado la razón sea restituido al puesto de trabajo”, también afirma que el proyecto de la Senadora Ada Maza se equivoca al distinguir el acoso moral del psicológico porque no queda clara la diferencia. (Gonzalez Pondal, 2012, p. 127 y 128).

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

En el ámbito nacional existen seis proyectos legislativos que, actualmente, se encuentran en estado parlamentario y comprenden las relaciones laborales del sector público y del sector privado. Cuatro de ellos corresponden al Senado de la Nación (Expte. 3211/03; Expte. 1414/03; Expte.

002703 y Expte. 2635/04) y los dos restantes a la Cámara de Diputados de la Nación (Expte. 3313- D- 04 y Expte. 3004- D- 04). (Basile, 2008, p. 2)

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

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

Es bueno destacar que esta variedad de proyectos presentados, es que todos hablan de esta problemática llamada *mobbing*, tratando en su mayoría de dar soluciones a este problema, que requiere una inminente respuesta desde el ámbito legislativo, uno de los pasos necesarios para seguir avanzando. Es interesante la cantidad de proyectos presentados, pero hasta el día de hoy no se ha llegado a unificar todas esas ideas reflejadas y así llegar a una regulación de esta figura.

En cuanto a las soluciones sobre la temática llegue a regularse, se debería implementar el *mobbing* no solo en la Ley de Contrato de Trabajo (20744), sino también una ley específica que la regule, tanto para el ámbito público como para el privado.

### **3.4 Puntos en los que se requiere normativa**

Son varios los aspectos que requieren regulación, de hecho, la figura del *mobbing* como tal, requiere de una regulación expresa y completa en nuestro ordenamiento argentino.

Como tal, debiera contemplar diferentes variables que resultan necesarias y que se vinculan con las temáticas que ya se han abordado y a las que la jurisprudencia ha dado respuesta, construyéndolas en base a otros elementos dispersos en el ordenamiento jurídico. Por ello se requiere, revisar los proyectos ya presentados, buscar una alternativa superadora que permita

analizar las diferentes problemáticas establecidas en relación al *mobbing* y lograr de esta manera regular la figura del acoso laboral.

En cuanto a la cuestión de la prueba, este punto es importante tener presente lo que resolvió la Cámara en el fallo “B.R.N. v. Galeno Argentina S.A., en tanto se afirmó que:

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

Visualizando las necesidades y aspectos que se requieren, se puede decir que:

- Es un fenómeno que no está contemplado por la LCT y tampoco por leyes especiales que brinden una protección integradora y completa a los trabajadores. Por tanto, es necesario formular algún tipo de respuesta legislativa para solucionar este problema.

- Es necesaria una reforma jurídica que permita contar no sólo con leyes sino también con un organismo específico, el que podría constituirse en el seno del Ministerio de Trabajo, a los fines de que los trabajadores puedan denunciar el acoso laboral. Reforma que debe ir acompañada de la implementación de políticas y órganos controladores del efectivo cumplimiento de la protección para los trabajadores.

- Los empleadores deben hacerse cargo de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores víctimas del *mobbing*, porque justamente son ellos quienes tienen a su cargo el deber de resguardar las condiciones de trabajo y de que el ambiente laboral permanezca inalterable. (Bustamante Casas, 2008, p. 9).

En su planteo Mac Donald (2010), nos dice que la OIT propone algunas soluciones frente al fenómeno del *mobbing* y las reseña en cuatro ejes:

- Preventivas: que tomen en cuenta el origen de la violencia y no sólo sus efectos
- Específicas: dado que cada forma de violencia exige remedios diferentes
- Múltiples: en el sentido de que se necesitan combinar diferentes tipos de respuestas
- Inmediatas: hay que establecer con anterioridad un plan de intervención inmediata para contener los efectos de la violencia (p. 4).

Desde otra mirada opuesta a lo que se viene sosteniendo, Livellara (2013) plantea que:

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

Basile (2008), define la situación actual de una manera muy clara detallando los aspectos de relevancia, a saber:

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

Luego concluye Basile (2008), para dar más argumentos sobre su postura, que se comparte que:

El problema del *mobbing* exige que “los bienes jurídicamente tutelados de los trabajadores que resultan lesionados por el fenómeno del acoso psicológico en el ámbito del trabajo, requieren mencionar los derechos humanos a la integridad física, psíquica y moral del trabajador, el respeto a su honra, el derecho al reconocimiento de su dignidad, a no ser discriminado y respetar las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. También se afecta el derecho a las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo, cuya violación es considerada como discriminación” (p. 4).

Es fundamental señalar y a modo de conclusión, que, si bien el camino no es nada fácil, lo interesante es que se está avanzando, teniendo identificados los puntos centrales a abordar.

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

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

### **3.4 Conclusiones parciales**

Observando este capítulo en cuanto a las disposiciones internacionales, tratare de dar algunas conclusiones parciales seguidamente, para luego abordarlas de una manera integradora a las conclusiones finales del trabajo.

Es bueno destacar que para llegar a una configuración de casos de *mobbing*, lo primero en tratar: son los derechos y bienes a proteger de las posibles víctimas y su vulnerabilidad. Buscar la manera de tipificar el *mobbing*, es a partir de los derechos y garantías que se vulneran, los bienes jurídicos que se ven afectados. Para lograr que en nuestro país sea regulada la figura del



*Mobbing* expresamente necesitamos saber qué es lo que la misma menoscaba. Por lo que al precisar esto quiero demostrar que para encontrar una solución (Regulación) primero debemos concentrarnos en demostrar que se vulnera (Identificación del problema y derechos vulnerados).

Es de suma importancia saber que en el ámbito laboral no siempre los derechos vulnerados se traten de una situación de este tipo de acoso o *mobbing*. En primer lugar, hacer un análisis de los hechos sucedidos, para luego y en base a estos actos utilizar todos los mecanismos necesarios y específicos para poder protegerlos.

Deberían estar siempre presente estos derechos en el mundo laboral, para que las personas trabajen con la total garantía y puedan desarrollarse en sus tareas de una manera íntegra.

En ciertos países existe un notable avance en este tipo de regulaciones, puedo decir que no todos los regulan de igual manera al acoso laboral. En Argentina se debe tener como punto de partida este tipo de regulaciones internacionales e incorporar de manera íntegra la figura de *mobbing* a nuestras leyes nacionales.

Trataría de sacarle el jugo a lo sucedido en Francia en cuanto al tratamiento de esta figura, buscaría de regularla de doble manera, por un lado, que la figura obtenga una regulación especial, que sea totalmente autónoma, por otro lado, incorporarla a la Ley de Contrato de Trabajo de nuestro país (Ley20744) ley madre que se ocupa de regular nuestro sistema laboral.

## Conclusión final

El objetivo fundamental de éste Trabajo Final de Grado era abordar el tema del acoso laboral y conocer si está suficientemente legislado en Argentina en comparación con otros países, partiendo de una hipótesis donde se consideraba que nuestra regulación presentaba carencias en materia de acoso laboral y no se les daba a las víctimas ningún tipo de protección ante estos casos de hostigamientos, ni tampoco garantías ante posibles denuncias de los trabajadores afectados por estos acosos en poder conservar sus puestos de trabajo.

En el tratamiento de la figura *mobbing* a lo largo del trabajo se buscó revisar los aspectos más relevantes, desde el punto de vista jurídico. A través de estas páginas se puede ver las precisiones técnicas en cuanto a que conductas podrían ser consideradas como acoso laboral, su gran estructura a analizar y cuáles son las consecuencias físicas, psicológicas, sociales y laborales que podría llegar a enfrentar el acosado.

Cabe señalar que, en la actualidad, el *mobbing*, junto a otras figuras, se ha convertido en un problema de relevancia en nuestro país y en el mundo, algunos tratándolo de una manera íntegra y con soluciones claras, en tanto que otros eligen caminos sinuosos, con soluciones lentas. Éstos discuten y buscan pretextos para no llegar a regular la situación, nuestro país actualmente es uno de ellos, con un panorama alarmante en cuanto a esta temática se refiere. Es de público conocimiento que existe un gran número de personas que padecen o que han padecido de este tipo de sometimientos en Argentina.

Sin lugar a dudas el mayor punto de preocupación es la falta de leyes que traten este tema de una manera amplia y en toda su dimensión, y tal

afirmación ha sido posible confirmarla durante el desarrollo de esta producción. La desprotección jurídica de las personas acosadas genera muchos problemas en la sociedad actual. También es posible resaltar la gran cantidad de doctrina existente en Argentina y en el derecho comparado, dándole al problema, soluciones exitosas, donde lograron implementar políticas que permiten combatir de manera eficiente al *mobbing*, prevenir el acoso y proteger a las víctimas. También, es preciso remarcar que la jurisprudencia en nuestro país ha avanzado en estos años, en diferentes provincias, pese a la ya mencionada ausencia de regulación específica, en la consagración de la figura, con base a otras disposiciones del ordenamiento jurídico y disponiendo sentencias condenatorias para los empleadores y los empleados ejecutores del hostigamiento, con sanciones que han evidenciado la figura del acoso laboral en todo su nivel de impacto.

Debo remarcar que, en nuestro país, se han presentado varios proyectos legislativos que tratan de regular a esta figura, con ciertas deficiencias. Lo que no se termina de comprender es que, a esta altura, en pleno siglo XXI y teniendo en cuenta el auge y la conciencia sobre los derechos humanos, además de la gran evolución legislativa, doctrinaria y jurisprudencial, no podamos aun tener una ley que regule al *mobbing* de manera autónoma e integra en Argentina; que además de basarse en el respeto, también lo haría en el principio de la justicia: dar a cada quien lo que le corresponde, tratar al otro como se lo merece, como el ser humano que es, dueño de un valor absoluto que posee por su naturaleza humana, haciéndose merecedor de gozar de condiciones de vida digna. No puede ni deben existir excusas para no regular a nivel nacional una problemática que requiere de una solución técnica, al menos como primer paso. Con todos estos motivos detallados anteriormente y debatiendo de manera seria, es que considero necesario dar un paso firme a una regulación prontamente.

Desde mi punto de vista considero fundamental trabajar en la prevención principalmente facilitando a la sociedad la información sobre este tipo de riesgo, que pueden sufrir todos los empleados, con consecuencias psicológicas y sociales, para que logren detectar las conductas de acoso en su entorno laboral, y así prevenir y proteger su salud. Puedo afirmar que no sólo es necesario regular la figura en un artículo, a través de un agregado, en la ley del

contrato de trabajo, sino que también es muy importante que sea regulado como figura autónoma en una ley específica. Además del agregado a la ley de contrato de Trabajo, de la regulación, también es necesario un organismo específico, que dependa del Ministerio del Trabajo, donde todas las personas acosadas puedan concurrir a realizar sus denuncias, de manera gratuita, logrando de esta entidad el apoyo y la asistencia profesional necesaria. Si esta futura ley llegaría a concretarse, debería ser muy clara, protegiendo a la víctima y castigando al hostigador económicamente y penalmente, dándole a esta figura una categoría de delito, tal como es considerado en países del primer mundo como por ejemplo en Suecia.

Para concluir con el trabajo, y afirmando la hipótesis planteada, queda en claro la necesidad de regular una Ley específica y autónoma, la misma debe ser clara en cuanto a su ámbito de aplicación, cuáles serían las situaciones que abarca la figura, las pruebas, donde realizar las denuncias y de manera contundente cuales serían las sanciones que recaerían a los acosadores. Tenemos todas las herramientas necesarias para poner manos a la obra y lograr la creación de esta ley, que es necesaria para proteger los derechos de los ciudadanos, tanto trabajadores como empleadores, solo falta decisión de ciertos sectores gubernamentales y la unión de los ciudadanos de este país. Yo desde mi lugar brindo mi apoyo y trabajaré incansablemente para que esta sanción sea un hecho.

## BIBLIOGRAFIA

### DOCTRINA

- Abogados, O. (15 de 05 de 2012). Abogados. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121](http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresa-por-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121)
- Agurto Gonzáles, C., & Tamayo Melgar, C. (15 de 10 de 2009). El fenómeno *mobbing* y su impacto en el mundo jurídico contemporáneo: algunas breves reflexiones. IJ Editores.
- Alena, V. (31 de 07 de 2008). Acoso laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*. Síndrome de desgaste profesional: *burnpout* o "estar quemado". Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- ASSAD, S. M., CONTRERA, G. J., & CONTRERA, I. (2010). *MOBBING: Hostigamiento psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Ediciones GOWA.
- Barbado, P. B. (12 de 08 de 2005). La prueba del acoso psicológico en el ámbito laboral. Jurisprudencia Argentina.
- Barbado, P. (27 de 10 de 2004). El acoso psicológico en el ámbito laboral (*mobbing*). Su tratamiento en la jurisprudencia española. Lexis Nexis.
- Basile, A. (31 de 10 de 2008). El *Mobbing* y sus implicancias médico-legales. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Bustamante Casas, M. C. (07 de 11 de 2008). El *Mobbing* Laboral. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Caamaño Rojo, E. (12 de 2011). Scielo. Recuperado el 06 de 04 de 2016

- Calvimonte, B. (08 de 11 de 2008). *Mobbing*: no nos olvidemos de la retención de tareas. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Chartzman Birenbaum, A. (15 de 10 de 2009). La Calidad de Vida en el Trabajo. IJ Editores.
- El *Mobbing*. (s.f.). Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.elmobbing.com](http://www.elmobbing.com)
- Estudio de Abogados O'Farrell. (15 de 05 de 2012). Abogados. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresapor-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121](http://www.abogados.com.ar/mobbing-condenan-a-una-empresapor-el-estres-y-acoso-laboral-sufrido-por-una-empleada/10121).
- Garcia, M. H., & Ivy Angelelli, C. (2004). Fenómeno *Mobbing* - El hostigamiento psicológico en el ámbito laboral.
- GONZALEZ PONDAL, T. (2012). *Mobbing*: el acoso psicológico en el ámbito laboral. Montevideo: B de F.
- Herhar, G. (24 de 10 de 2014). Tu Espacio Jurídico. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de <http://tuespaciojuridico.com.ar/tudoctrina/2014/10/24/el-enfoque-legaly-lo-que-llamamos-mobbing/>
- Herrera, S. (27 de 06 de 2008). Diario Perfil. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.perfil.com/sociedad/Acoso-laboral-cuando-el-trabajo-se-vuelve-unapesadilla-20080627+0032.html](http://www.perfil.com/sociedad/Acoso-laboral-cuando-el-trabajo-se-vuelve-unapesadilla-20080627+0032.html)
- Livellara, S. M. (04 de 11 de 2013). Doctrina del Día: el acoso laboral en la Argentina: *mobbing*. Violación de Derechos Laborales. La Ley online.
- Llovera, S., Alfaro, R., & Bautista, J. (01 de 2014). FUTUR. Recuperado el 02 de 04 de 2016, de <http://futur.upc.edu/10954555>
- Lopez Achaval, J. (09 de 11 de 2007). Acoso moral en el trabajo. Su análisis en el ordenamiento jurídico argentino. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.

- Mac Donald, A. F. (16 de 07 de 2010). Diario Judicial. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.diariojudicial.com/nota/11293](http://www.diariojudicial.com/nota/11293)
- Mac Donald, A. F. (s.f.). Garcia Alonso. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-enproceso-laboral.html](http://www.garciaalonso.com.ar/doc-31-el-mobbing-y-los-medios-probatorios-enproceso-laboral.html)
- Mehrar, G. (24 de 10 de 2014) El enfoque legal y lo que llamamos *mobbing*.
- Millán, S. (10 de 11 de 2007). *Mobbing*. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Moyano Cofre, J. (10 de 11 de 2007). *Mobbing: La nueva Enfermedad Laboral del Siglo XXI. Pautas para su reparación*. Revista "Laboral" - Sociedad Argentina de Derecho Laboral.
- Pérez Zabala, V. (11 de 08 de 2009). Iprofesional. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.iprofesional.com/notas/85764-Acoso-Laboral-qu-conductastiene-en-cuenta-la-Justicia-para-condenar-a-una-firma](http://www.iprofesional.com/notas/85764-Acoso-Laboral-qu-conductastiene-en-cuenta-la-Justicia-para-condenar-a-una-firma)
- Sara Llovera, R. & Alfaro, J. (2014) Acoso Laboral: un análisis normativo y jurisprudencial - Prothius
- Spinola, E. (2012). Argentina Investiga. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=el\\_acoso\\_laboral&id=1624#VwVczPI97IU](http://www.argentinainvestiga.edu.ar/noticia.php?titulo=el_acoso_laboral&id=1624#VwVczPI97IU)
- Suarez, C. (12 de 05 de 2014). Orientación Legal para Todos. Recuperado el 02 de 04 de 2016, de [www.orientacionlegalparatodos.com/?p=4280](http://www.orientacionlegalparatodos.com/?p=4280)
- Telam. (08 de 06 de 2015). Recuperado el 06 de 04 de 2016, de [www.telam.com.ar/notas/201506/108094-acoso-laboral-mobbing-15-por-cientotrabajadores-afecta.html](http://www.telam.com.ar/notas/201506/108094-acoso-laboral-mobbing-15-por-cientotrabajadores-afecta.html)
- Tomassetti, M. G. (05 de 09 de 2013). Microjuris. Recuperado el 03 de 04 de 2016

- Velazquez, Manuel. (2002) "La respuesta Jurídico Legal ante el acoso laboral en el trabajo o *mobbing*."
- Zurbriggen, A. V., & Dallo, F. G. (19 de 12 de 2014). Mobbing. Revista Jurídica del Litoral - Número 2 - Diciembre 2014.

## **JURISPRUDENCIA**

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



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

- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro – (06-04-2005)  
“Dufey”

## **LEGISLACIÓN**

- DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE
- DECLARACIÓN SOCIAL LABORAL DEL MERCOSUR
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1994).  
CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1976) LEY  
20744. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1988) LEY  
23592. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (1995) LEY  
24557. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2002) LEY  
25164. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA. (2009) LEY  
26485. Argentina.
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES -  
Ley 13.168
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE - Ley  
12.434
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE ENTRE RÍOS LEY  
9671

- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE TUCUMÁN: LEY 7232
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE JUJUY: LEY 5349
- HONORABLE CONGRESO DE LA PROVINCIA DE MISIONES: LEY 4148
- PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA – CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1976)
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (1966)
- PODER EJECUTIVO NACIONAL – DECRETO 658/1996

## ANEXO

### **Instrumentos Internacionales**

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

### **Declaración universal de los derechos Humanos**

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

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

**Artículo 2** 1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya

jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

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

**Artículo 12:** Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 367)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo V.-** -Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada y familiar.

(Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 372)

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Declaración Social Laboral del Mercosur**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) como medida de disciplina en el trabajo

d) como castigo por haber participado en huelgas;

e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. (Assad, Contrera & Contrera, 2010, p. 369)

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

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

#### **Artículo 6**

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

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



productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

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

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

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

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

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

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

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

### **Artículo 8:**

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

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

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad

democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

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

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

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

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

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

## **Artículo 12**

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

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

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

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

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

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

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

Este documento fue elaborado en Nueva York en 1966.

**Artículo 26:** Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (Sara Llovera & Alfaro, 2014, p. 10)

### **Disposiciones en Argentina**

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

### **Normativa de orden nacional**

#### **Constitución Nacional**

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

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

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

### **Ley de Contrato de Trabajo**

**Art. 62:** «Obligación genérica de las partes – Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no solo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad».

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

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

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

**Art. 75:** (Artículo sustituido por art. 49 de la Ley N° 24.557 BO 4/10/1995) de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas «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».

**Art. 78:** «Deber de ocupación – El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la

asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijen al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo».

**Art. 81:** «Igualdad de trato – El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador».

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

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

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

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de

aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley N° 26.428 B.O. 26/12/2008)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Los trabajadores domésticos;

b) Los trabajadores autónomos;

c) Los trabajadores vinculados por relaciones no laborales;

d) Los bomberos voluntarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Las discrepancias acerca de la ejecución del plan de acción serán resueltas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (Apartado sustituido por art. 1° del Decreto N° 1278/2000 B.O. 03/01/2001. Vigencia: a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación en el Boletín Oficial.) (Nota Infoleg: Por art. 4° del Decreto N° 617/97 B.O. 11/07/1997, se establece que el plazo para la formulación o reformulación de los Planes de Mejoramiento para la actividad agraria, previstos en el presente artículo será de SEIS (6) meses, a partir de la vigencia del mismo.)

## **ARTÍCULO 6° — Contingencias.**

1. Se considera accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas

ajenas al trabajo. El trabajador podrá declarar por escrito ante el empleador, y éste dentro de las setenta y dos (72) horas ante el asegurador, que el itinere se modifica por razones de estudio, concurrencia a otro empleo o atención de familiar directo enfermo y no conviviente, debiendo presentar el pertinente certificado a requerimiento del empleador dentro de los tres (3) días hábiles de requerido.

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

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

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

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

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

ii) La Comisión Médica Jurisdiccional sustanciará la petición con la audiencia del o de los interesados, así como del empleador y la ART; garantizando el debido proceso, producirá las medidas de prueba

necesarias y emitirá resolución debidamente fundada en peritajes de rigor científico.

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

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

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

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

3. Están excluidos de esta ley:

a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales causados

por dolo del trabajador o por fuerza mayor extraña al trabajo:

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

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

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

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

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

**ARTICULO 20. —**

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

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

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

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

**ARTICULO 39. — Responsabilidad civil.**

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

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

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

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

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

### **Ley 23.592 antidiscriminación**

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

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



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

**Art. 3:** «Serán reprimidos con prisión de un mes a tres años los que participaren en una organización o realizaren propaganda basados en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinada religión, origen étnico o color, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial o religiosa en cualquier forma. En igual pena incurrirán quienes por cualquier medio alentaren o iniciaren a la persecución o el odio contra una persona o grupos de personas a causa de su raza, religión, nacionalidad o ideas políticas». (Tomasetti, 2013, p. 3).

## **Disposiciones provinciales**

### **Buenos Aires: Ley 13.168**

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

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

### **Santa Fe: Ley 12.434**

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

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

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

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

### **Misiones: Ley 4148**

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

### **Entre Ríos: Ley 9671**

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

Las acciones que serán consideradas como violencia laboral son:

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

**Tucumán: Ley 7232**

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



